



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

2026-30

25 juillet 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-30 du 25 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° 2026-30.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-30 du 25 juillet 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 45 Caoutchouc : accord du 20 mai 2026 relatif à la méthodologie dans le cadre de la négociation portant sur l'emploi des salariés expérimentés.....	5
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 30 avril 2026 modifiant le protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé.....	8
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : accord du 18 juin 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} août 2026	22
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant du 25 juin 2026 à l'annexe 56-A sur les salaires minima mensuels.....	25
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 19 juin 2026 relatif à l'actualisation partielle des textes de base de la convention collective.....	27
IDCC 1090 Automobile-services : accord du 2 juillet 2026 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue.....	40
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 05-26 du 4 juin 2026 relatif à la modification de l'article 1 ^{er} « Champ d'application » du préambule de la convention collective	43
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : accord du 1 ^{er} juillet 2026 relatif aux salaires pour l'année 2026.....	45
IDCC 1536 Distributeurs conseils-hors domicile : accord n° 2026/02 du 3 juin 2026 relatif aux salariés proches aidants.....	53
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 6 mai 2026 relatif à la liste de métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.....	61
IDCC 1794 Retraites-complémentaires-institutions : accord du 1 ^{er} juillet 2026 relatif à la prise en compte de la situation particulière des salariés expérimentés.....	71
IDCC 2120 Banque : avenant du 26 juin 2026 à l'accord du 21 juillet 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima inférieurs au Smic	86
IDCC 2335 Assurance-agences-générales. Personnel : avenant n° 7 du 27 mai 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2026.....	88

IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 30 avril 2026 étendant aux praticiens conseils l'avenant du 30 avril 2026 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé.....	90
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 78/2026 du 12 mai 2026 relatif à la formation professionnelle (titres VI et VIII de la convention collective).....	91
IDCC 3017 Ports et manutention : avenant n° 1 du 20 mai 2026 à l'accord du 19 juin 2025 relatif aux salaires des personnels marins officiers des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime pour l'année 2026.....	96
IDCC 3017 Ports et manutention : avenant n° 1 du 20 mai 2026 à l'accord du 19 juin 2025 relatif aux salaires des personnels marins d'appui des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime pour l'année 2026.....	98
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 934 du 18 juin 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2026.....	101
IDCC 3220 Offices-publics-habitat : avenant n° 2 du 16 juin 2026 relatif à la modification de la convention collective	103
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 30 avril 2026 étendant aux agents de direction l'avenant du 30 avril 2026 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé.....	114
IDCC 3248 Métallurgie (Orne et Calvados) : accord du 8 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2026.....	116
IDCC 3248 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 3 juillet 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} août 2026	118
Accord(s) professionnel(s)	
Travail temporaire. Personnel intérimaire : accord du 26 juin 2026 relatif à l'investissement formation	120

Accord du 20 mai 2026

relatif à la méthodologie dans le cadre de la négociation
portant sur l'emploi des salariés expérimentés

NOR : ASET2650736M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

ELANOVA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie ;

SUD Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Conscients des enjeux liés au vieillissement de la population active, à la transmission des compétences et à l'allongement des carrières professionnelles, la branche du caoutchouc a acté, dans le cadre de l'agenda social, l'ouverture d'une négociation portant sur l'emploi des salariés expérimentés.

Les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de la branche du caoutchouc engagent une négociation collective portant sur l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution des parcours professionnels des salariés expérimentés dans le respect des obligations légales introduites par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 et le décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025.

Il est rappelé que la loi du 24 octobre 2025 a transposé plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI), à savoir :

- l'ANI du 14 novembre 2024 portant sur l'emploi des salariés expérimentés ;
- l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social ;
- l'avenant, conclu le 14 novembre 2024, au protocole d'accord sur l'assurance chômage du 10 novembre 2023 ;
- l'ANI du 25 juin 2025 portant sur les transitions et les reconversions professionnelles.

Il est également précisé que la loi du 24 octobre 2025 prévoit plusieurs mesures qui nécessitent encore la publication de différents décrets d'application.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de définir la méthodologie, le calendrier et les modalités de la négociation portant sur l'emploi des salariés expérimentés.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le principe du présent accord de méthodologie a pour objet de définir une méthode de travail ainsi que l'ordre de traitement des sujets dans le cadre de la négociation portant sur l'emploi des salariés expérimentés dans la branche du caoutchouc.

Article 2 | Organisation de la négociation

Article 2.1 | Diagnostic

Le contenu du diagnostic se base notamment sur les données du rapport annuel de la branche de l'année N-1 ; ainsi que sur les données issues du bilan annuel de la branche du caoutchouc élaboré par l'OPCO 2i et des données issues de l'outil Xplore 2i.

Article 2.2 | Thèmes et ordre de traitement

Tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs conviennent de traiter les thèmes suivants dans le cadre de cette négociation, dans l'ordre suivant :

1. Le recrutement des salariés expérimentés ;
2. Leur maintien dans l'emploi ;
3. L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
4. La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences ;
5. Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
6. Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
7. Les modalités de management du personnel ;
8. Les modalités d'écoute, d'accompagnement, et d'encadrement de ces salariés ;
9. La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
10. L'organisation du travail et les conditions de travail.

Article 3 | Calendrier

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont fixé un calendrier prévisionnel des négociations relatives à l'emploi des salariés expérimentés dans le cadre de réunions CPPNI-Négociation, et ce conformément à l'agenda social établi au sein de la branche.

Il est rappelé que ce calendrier prévisionnel n'a pas de valeur contraignante. Il pourra y être apporté des modifications et/ou annulation et/ou ajout de date après consultation et validation des organisations syndicales représentatives dans la branche du caoutchouc dans les conditions de majorité prévues à l'accord CPPNI.

Article 4 | Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés

Il est rappelé que, conformément à l'article 4.2 de l'accord national portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du caoutchouc du 24 juillet 2019, les organisations syndicales bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Compte tenu de la pluralité des sujets et de la technicité des travaux, il sera accordé aux organisations syndicales de salariés 15 jours d'études supplémentaires par année civile ouverte à cette négociation.

Article 5 | Dispositions diverses

Article 5.1 | Suivi de l'accord

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs veilleront au bon respect du traitement des thèmes lors de la négociation relative à l'emploi des salariés expérimentés dans la branche du caoutchouc.

Article 5.2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est strictement destiné à fixer la méthodologie des négociations portant sur l'emploi des salariés expérimentés dans la branche du caoutchouc.

Il est donc conclu à durée déterminée jusqu'au terme de cette négociation. Il n'a aucune raison, eu égard à son objet, de continuer à produire effet après la fin de la négociation de l'accord relatif à l'emploi des salariés expérimentés.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 5.3 | Dépôt, révision et dénonciation

Conformément aux dispositions légales – articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 20 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 30 avril 2026

modifiant le protocole d'accord du 12 août 2008
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire
de couverture des frais de santé

NOR : ASET2650729M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du préambule

Dans le préambule du protocole d'accord du 12 août 2008, les termes « aux partenaires sociaux » sont remplacés par les termes « aux organisations syndicales représentatives au plan national et à l'employeur ».

Article 2 | Modification de l'article 6 « Bénéficiaires »

Au dernier paragraphe de l'article 6, les mots : « La commission paritaire de pilotage négocie et vérifie les conditions du contrat qui régit les adhérents à titre facultatif, ainsi que les cotisations proposées » sont remplacés par les mots : « La commission paritaire de pilotage détermine et vérifie les conditions du contrat qui régit les adhérents à titre facultatif ».

Article 3 | Modification de l'article 9 « Évolution du régime »

Au deuxième paragraphe de l'article 9, les mots : « Elle procède aux » sont remplacés par les mots : « Elle délibère sur les ».

Au dernier paragraphe de l'article 9, les mots : « procéder aux » sont remplacés par les mots : « délibérer sur les ».

Article 4 | Modification de l'article 14 « Cotisations »

À l'article 14, les mots : « Les cotisations, au titre des présentes dispositions, seront fixées par les assureurs à la mise en œuvre du régime et évolueront » sont remplacés par les mots : « Les cotisations, au titre des présentes dispositions, sont fixées par la commission paritaire de pilotage et évoluent ».

Les mots « et ce, sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage » sont supprimés.

Au dernier paragraphe de l'article 14, le mot : « décider » est remplacé par : « délibérer ».

Article 5 | Modification de l'article 16.1 « Financement du fonds de solidarité »

À l'article 16.1, les mots : « les assureurs recommandés » sont remplacés par « le titulaire du contrat ».

Article 6 | Modification de l'article 16.2 « Actions relevant du degré élevé de solidarité »

À l'article 16.2, les mots « les assureurs recommandés » sont remplacées par les mots « le titulaire du contrat ».

Article 7 | Modification de l'article 18 « Attributions »

L'article 18 est modifié comme suit :

- « La commission paritaire de pilotage a, notamment, pour missions :
- de veiller à la parfaite application du présent accord, tant au regard des droits et obligations des organismes et de leurs salariés et anciens salariés, qu'au regard des conditions de gestion des régimes par les assureurs ;
- de participer dans le respect des conditions législatives et réglementaires applicables à la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence ayant pour objet de choisir le ou les assureurs chargés de mettre en œuvre la mutualisation et les actions de degré élevé de solidarité. Le processus et les critères de sélection font l'objet de l'annexe I ;
- d'établir, avec le concours éventuel de tous conseils extérieurs utiles, les comptes consolidés de façon à vérifier, en permanence, les conditions dans lesquelles la mutualisation est garantie par les assureurs. Elle est destinataire de toutes les informations liées aux comptes de résultats tenus par les assureurs ;
- de déterminer les conditions de gestion propres à garantir la meilleure qualité de service aux salariés et anciens salariés ;
- de faire toutes propositions aux organisations syndicales et à l'Ucanss visant à garantir à long terme l'équilibre des régimes ;
- de déterminer l'évolution des cotisations et des couvertures du régime des anciens salariés (titre II) ;
- d'intervenir en qualité d'arbitre en cas de difficultés, liées à l'application ou l'interprétation du présent accord, survenant entre les organismes de sécurité sociale et les assureurs ;

- d'établir, à destination des organisations syndicales et de l'Ucanss, tous les 2 ans, un rapport circonstancié sur les conditions dans lesquelles le titulaire garantit la mutualisation et réalisent la mise en œuvre des actions relevant du degré élevé de solidarité, sans préjudice de les saisir, sans délai, de toute difficulté ;
- de délibérer sur l'adhésion au régime de tout organisme qui en fait la demande, à condition qu'il soit tenu à l'égard de tout ou partie de leurs salariés par une ou plusieurs des conventions collectives nationales de travail applicables au sein du régime général de la sécurité sociale et qu'il accepte de participer au financement des actions relevant du degré élevé de solidarité prévues par le titre III du présent accord ;
- de définir, dans le cadre de l'article 16 du présent accord, les actions relevant du degré élevé de solidarité.

Pour mener à bien ses missions, la commission paritaire de pilotage, sous son contrôle permanent, conjoint à celui opérationnel de l'Ucanss, dispose d'un conseil mis à disposition du régime réunissant des compétences actuarielles, juridiques et financières dont la rémunération est prise en charge par le régime de manière transparente et versée par le ou les assureurs titulaire(s) dans le cadre d'une convention idoine tripartite garantissant l'autonomie et l'indépendance d'action dudit conseil. La commission paritaire de pilotage valide chaque année, au vu du rapport qui lui est présenté par cet expert, les comptes consolidés. »

Article 8 | **Modification de l'article 19 « Principe »**

L'article 19 est modifié comme suit :

« Article 19 | *Principe*

Le triple objectif de mutualisation, de degré élevé de solidarité et de qualité de service impose que tous les salariés bénéficient des mêmes conditions de garantie et de financement, ce qui suppose que le ou les titulaire(s) s'engagent à :

- assurer les garanties visées à l'article 4 aux conditions de coûts qui y sont prévues, respecter les dispositions du présent accord et s'interdire de proposer aux organismes de sécurité sociale toutes autres conditions ;
- à constituer un compte consolidé "actifs" et un compte consolidé "anciens salariés" de telle sorte qu'il y ait une compensation "professionnelle" des résultats pour chacun de ces comptes, indépendamment l'un de l'autre ;
- respecter l'ensemble des obligations résultant du cadre contractuel et relatives notamment aux délais de remboursement et d'une façon générale aux relations entre l'ensemble des acteurs.

En conséquence, chaque organisme de sécurité sociale est tenu :

- de faire bénéficier ses salariés du régime défini au titre I dans les conditions de garanties qu'il établit ;
- de ce fait, d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés concernés par le régime, à un assureur offrant au minimum les garanties du régime. Chaque salarié est tenu d'accepter l'adhésion faite par l'organisme de sécurité sociale employeur et de participer au financement du régime obligatoire, à due concurrence de la part salariale définie par le présent accord, sauf le cas échéant, au regard des dispenses d'adhésion visées à l'article 3.12. »

Article 9 | *Modification de l'article 20 « Les assureurs »*

Le titre de l'article 20 « Les assureurs » est remplacé par le titre suivant : « Organisme(s) assureur(s) ».

Article 10 | *Modifications des articles 20.1 à 20.4*

L'article 20.4 est supprimé.

Les articles 20.1 à 20.3 sont remplacés par les articles suivants :

« Article 20.1 | *Assurance professionnelle collective du régime par le(s) assureur(s)*

Le titulaire, assureur unique ou co-assureurs, garantit le régime, dans les conditions suivantes :

- en cas de co-assurance, la solidarité financière entre les assureurs est imposée conformément aux dispositions de l'article 20.2 ;
- un compte de résultat consolidé "actifs" est établi sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, au regard des modalités de consolidation financière précisées à l'article 20.2. ; le compte de résultat concerne exclusivement les opérations visées au titre I. Le titulaire fournit, dans les conditions qui seront définies dans l'accord-cadre, les informations utiles et notamment le montant des cotisations encaissées et des prestations versées et toutes analyses statistiques utiles. Il appartient au titulaire de respecter les dispositions de l'article 4 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 et, à cette fin, de se doter des moyens financiers utiles ;
- un compte de résultat consolidé "anciens salariés" est établi sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, au regard des modalités de consolidation financière précisées à l'article 20.2. ; chaque assureur fournit à la commission paritaire de pilotage les mêmes informations que celles visées au tiret précédent. Ce compte est relatif aux bénéficiaires visés au titre II ;
- les comptes de résultats consolidés sont approuvés par le conseil mis à disposition du régime et de la commission paritaire de pilotage. Ces comptes ainsi que les opérations qu'ils génèrent s'imposent au titulaire qui, en toutes circonstances, reste seul débiteur des obligations découlant de la relation d'assurance. Avant l'arrêté des comptes de résultats consolidés, le titulaire a communication des projets d'audits des comptes réalisés par le conseil, peut faire toute observation et confirme sa validation.

Le fait que les comptes de résultat soient établis sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage ne constitue en aucun cas une substitution de la commission paritaire de pilotage au titulaire.

Article 20.2 | *Solidarité financière entre les assureurs en cas de groupement d'assureurs en co-assurance*

Compte tenu de la nécessité de garantir l'unicité de la garantie, l'indivisibilité des prestations et l'absence de rupture de couverture, dans un contexte de mutualisation des risques, il est nécessaire que les éventuels co-assureurs soient financièrement solidaires les uns des autres. En cas de co-assurances, un apériteur sera désigné (mandataire du groupement) en charge d'assurer la coordination de la gestion administrative et technique entre tous les assureurs. Les modalités de cette gestion devront alors être précisées dans l'offre.

Les co-assureurs devront préciser dans leur offre :

- les conditions d'évaluation de la quote-part de chaque co-assureur, selon les mécanismes définis au présent article ;
- les modalités de participation de chaque co-assureur à l'établissement des comptes consolidés "actifs" et "anciens salariés" tels que définis au présent article.

Article 20.3 | Remise en concurrence

Pour assurer la mise en œuvre du présent accord, une mise en concurrence est organisée aux termes de chaque échéance, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et au plus tard tous les six ans.

Lorsqu'un manquement ou un retard est constaté dans l'exécution des prestations par le titulaire, des pénalités pourront être appliquées par l'Ucanss, sur proposition de la CPP ou directement.

En cas de manquements répétés, le marché pourra être résilié par le pouvoir adjudicateur pour faute, sur proposition de la CPP ou directement. »

Article 11 | Modification de l'article 22 « Durée d'application du présent accord »

L'article 22 est modifié comme suit :

« Le présent accord et les régimes qu'il instaure sont établis pour une durée indéterminée. Les régimes entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2009.

L'entrée en application du présent accord à l'égard des organismes de sécurité sociale et de leurs salariés est subordonnée :

- à son agrément dans les conditions de l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale ;
- à la constitution de la commission paritaire de pilotage ;
- au choix d'un assureur ou de co-assureurs garantissant la mutualisation et au constat par la commission paritaire de pilotage que le titulaire choisi à l'issue de la procédure de mise en concurrence, a établi les conditions garantissant ladite mutualisation.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi, la résiliation ne pouvant avoir pour effet de compromettre les droits constitués avant son intervention.

Dans l'hypothèse où plus aucun assureur n'accepterait de garantir la mutualisation, le présent accord serait caduc ; il cesserait de s'appliquer sans délai. »

Article 12 | Modification de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008

L'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 est remplacée par l'annexe 1 suivante :

« Annexe 1 Critères d'éligibilité et d'évaluation des offres

Article 1^{er} | Groupement d'assureurs

Les groupements d'opérateurs économiques peuvent participer à la procédure de mise en concurrence. Dans ce cas, l'un des opérateurs économiques membres du groupement, est désigné dans la candidature et dans l'offre comme mandataire, qui représente l'ensemble des membres vis-à-vis de l'acheteur et coordonne les prestations des membres du groupement. Le mandataire justifie des habilitations

nécessaires pour représenter les autres membres du groupement dans la candidature et dans l'offre.

Il est interdit aux candidats de présenter pour le marché plusieurs candidatures en agissant à la fois :

- 1° En qualité de candidats individuels et de membres d'un ou plusieurs groupements ;
- 2° En qualité de membres de plusieurs groupements.

En cas d'attribution à un groupement comprenant plusieurs assureurs, il sera exigé desdits organismes qu'ils soient financièrement solidaires les uns des autres, compte tenu de la nécessité de garantir l'unicité de la garantie, l'indivisibilité des prestations et l'absence de rupture de couverture. En effet, dans un contexte de mutualisation des risques, il est nécessaire que les co-assureurs éventuellement désignés comme titulaire soient financièrement solidaires.

En cas de co-assurance, un apériteur, mandataire du groupement, sera désigné en charge d'assurer la coordination de la gestion administrative et technique entre tous les assureurs. D'autres prestataires pourront éventuellement être membres du groupement au titre de prestations non-assurantielles. Ils seront exclus du périmètre de la solidarité financière.

Article 2 | Critères de recevabilité des candidatures

Au regard du contexte spécifique du dispositif mis en œuvre dans le cadre du présent accord, les assureurs candidats doivent *a minima* disposer des niveaux de capacité suivants :

2.1. Capacités professionnelles et techniques

Les candidats devront obligatoirement fournir :

- une déclaration indiquant les effectifs moyens annuels du candidat et l'importance du personnel d'encadrement pour chacune des trois dernières années précédant la mise en concurrence, sauf si cette information figure dans la déclaration du candidat (DC2) ;
- une liste des principaux services fournis au cours des trois dernières années indiquant le montant, la date et le destinataire public ou privé. Les prestations de services sont prouvées par des attestations du destinataire ou, à défaut, par une déclaration de l'opérateur économique. Les références devront être précises : identification des prestations effectuées, nom et numéro de téléphone du contact. Les références devront faire état de la réalisation de prestations en rapport (objet et volumes) à celles qui sont demandées.

Niveau minimum de capacité exigé :

Agrément administratif pour exercer l'activité d'assurance (branches 1, 2 et 20) et répondre aux marchés publics, en application de l'article L. 321.1 du code des assurances ou une attestation de l'ACPR (autorité de contrôle prudentiel et de résolution <https://acpr.banque-france.fr>).

2.2. Capacités économiques et financières

Les candidats devront obligatoirement fournir :

- la liste des encaissements de frais médicaux net de réassurance sur les 3 dernières années ;
- taux de couverture du SCR (Solvency Capital Requirement) ;
- répartition des fonds propres d'au moins 80 % dans la catégorie 1 ("FP de catégorie 1").

Niveau minimum de capacité financière exigé :

- un chiffre d'affaires global de 1 200 000 000 € sur le dernier exercice approuvé ;
- 830 M € d'encaissements moyens de frais médicaux nets de réassurance sur les 3 dernières années ;
- taux de couverture du SCR (Solvency Capital Requirement) par les fonds propres, au sens de solvabilité 2 d'au minimum 180 %, sur la dernière année d'exercice approuvé.

L'analyse est opérée au niveau de l'organisme, ou du groupe prudentiel d'appartenance (société de groupe d'assurance mutuelle, société de groupe assurantiel de protection sociale, union mutualiste de groupe).

En cas de groupement le taux de couverture du SCR s'apprécie de manière globale. Il n'est pas exigé que l'ensemble des membres du groupement ait la totalité des capacités requises pour exécuter le marché ;

- répartition des fonds propres d'au moins 80 % dans la catégorie 1 ("FP de catégorie 1"), l'analyse étant faite au niveau de l'entité, du chef de file visé à l'article 1^{er} de la présente annexe ou du groupe prudentiel d'appartenance (société de groupe d'assurance mutuelle, société de groupe assurantiel de protection sociale, union mutualiste de groupe).

L'analyse est opérée au niveau de l'organisme, ou du groupe prudentiel d'appartenance (société de groupe d'assurance mutuelle, société de groupe assurantiel de protection sociale, union mutualiste de groupe).

En cas de groupement la répartition des fonds propres s'apprécie de manière globale. Il n'est pas exigé que l'ensemble des membres du groupement ait la totalité des capacités requises pour exécuter le marché.

Article 3 | Critères d'évaluation des offres

Les critères d'évaluation des offres sont les suivants :

1. Le critère prix : 15 %.
2. La qualité et la performance technique de la proposition : 35 % :
 - qualité globale de la gestion et du système d'information (17,5 %) ;
 - qualité de la relation avec souscripteurs et assurés (17,5 %).
3. La maîtrise financière du régime 30 % :
 - transparence dans la gestion financière et qualité du reporting (10 %) ;
 - existence et pertinence du ou des dispositifs conventionnels directs ou indirects (par l'intermédiaire d'un tiers) entre l'organisme assureur et des professionnels de santé au sens de l'article L. 863-8 du code de la sécurité sociale (10 %) ;
 - qualité et financement des actions et services en matière de prévention (10 %).
4. La qualité des dispositifs de communication à l'égard des assurés et des souscripteurs : 10 % :
 - pertinence des mesures d'information contractuelles (notamment exemple de notice d'information...) (2 %) ;
 - qualité du plan de communication proposé pour accompagner le régime (5 %) ;
 - qualité de l'interlocuteur dédié à la mise en place du régime et tout au long de l'exécution (3 %).
5. La performance environnementale et sociale 10 % :
 - performance sociale liée à l'exécution du marché (5 %) ;
 - performance environnementale liée à l'exécution du marché (5 %). »

Article 13 | Modification de l'annexe 2 du protocole d'accord du 12 août 2008

L'annexe 2 du protocole d'accord du 12 août 2008 est remplacée par l'annexe 2 suivante :

« Annexe 2 Tableau des garanties du régime complémentaire de couverture des frais de santé au 1^{er} janvier 2026

Grille des garanties frais de santé au 1^{er} janvier 2026

PRESTATIONS	REMBOURSEMENT TOTAL Assurance Maladie Obligatoire + Assurance Maladie Complémentaire dans la limite des frais engagés
HOSPITALISATION (MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE)	
Honoraires	
Actes et soins	
- Médecins signataires DPTM	400 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	200% de la BR
Forfait sur les actes dits "lourds"	100% des Frais réels
Frais de séjour	400% de la BR
Forfait journalier hospitalier (1)	100% des Frais réels
Forfait patient urgences	100% des Frais réels
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	45 € / jour (limité à 100 jours par année civile)
Frais d'accompagnement de l'enfant à charge, inscrit au régime (jusqu'à la veille de son 16ème anniversaire)	50 € / jour
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux	
Consultations et visites - Médecins généralistes	
- Médecins signataires DPTM	200% de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	180 % de la BR
Consultations et visites - Médecins spécialistes	
- Médecins signataires DPTM	300 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	200% de la BR
Actes d'imagerie	
- Médecins signataires DPTM	150 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	130 % de la BR
Actes techniques médicaux et de chirurgie	
- Médecins signataires DPTM	300 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	200% de la BR
Psychologue*	100% de la BR/bénéficiaire/année civile (dans la limite de 12 séances)
Actes de télésurveillance médicale (2)	100% de la BR
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale	100 % de la BR
Médicaments	
- Médicaments à Service Médical Rendu important	100 % de la BR
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % de la BR
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	50 % de la BR
Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	220 € / bénéficiaire / année civile
Matériel médical	
- Orthopédie, prothèses, accessoires, appareillages remboursés par l'AMO (hors auditives, dentaires et optique)	400 % de la BR
- Orthopédie, prothèses, accessoires, appareillages non remboursés par l'AMO (hors auditives, dentaires et optique)	165€ / bénéficiaire / année civile

Fauteuils roulants 100% santé Un fauteuil roulant tous les 5 ans pour les personnes de plus de 16 ans et tous les 3 ans pour les personnes de moins de 16 ans	
Achat neuf et location longue durée	Prise en charge à 100% par l'AMO
Location courte durée (*1)	Frais réels dans la limite des PLV
Prothèses capillaires (*2)	
- Prothèses capillaires Classe I	Prise en charge à 100% par l'AMO
- Prothèses capillaires Classe II	Frais réels dans la limite des PLV
-Prothèses capillaires Classe III(*3) et Classe IV (*4)	400% de la BR (Classe III dans la limite des PLV)
Transport sanitaire	100 % de la BR
Forfait sur les actes dits "lourds"	100% des Frais réels
DENTAIRE	
Soins Actes et consultations	100 % de la BR
Orthodontie remboursée par l'AMO	350 % de la BR
Soins et prothèses 100% santé	
Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement	Frais réels dans le respect des HLF
Prothèses hors 100% santé Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement > Panier à honoraires maîtrisés inlays onlays et autres prothèses	450 % de la BR dans le respect des HLF
> Panier à honoraires libres inlays onlays et autres prothèses	450 % de la BR
Actes non remboursés par l'AMO	
- Parodontologie	200 € / bénéficiaire / année civile
- Prothèses	322,50 € / prothèse
- Implant (hors pilier)	650 € / implant
- Orthodontie	200 % de la BR reconstituée
OPTIQUE	
Equipement optique : 1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la sécurité sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans. Voir les conditions de renouvellement détaillées ci-dessous.	
Equipements 100% santé	
Classe A Verres et/ou monture, tels que définis réglementairement (3)	
- Monture	Frais réels dans la limite des PLV
- Verres (tous types de correction)	Frais réels dans la limite des PLV
Prestations d'appairage pour des verres d'indice de réfraction différent	Frais réels dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres	Frais réels dans la limite des PLV
Equipements hors 100% santé	Voir grille optique
Classe B - Tarifs libres Verres et/ou monture (3)	100 €
- Monture	Montants indiqués dans la grille optique ci- après, en fonction du type de verres
- Verres Adulte et Enfant de 16 ans et plus	
- Verres Adulte et Enfant de moins de 16 ans	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	

Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100% de la BR
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% de la BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles remboursées par l'AMO	300 € / bénéficiaire / année civile (au minimum 100% de la BR pour les lentilles remboursées par l'AMO)
Lentilles prescrites non remboursées par l'AMO	
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO (4)	650 € / œil / bénéficiaire
AIDES AUDITIVES	
Le renouvellement d'une aide auditive ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Ce délai s'applique pour chaque oreille indépendamment à compter du 1er janvier 2021.	
Aide auditive à compter du 01/01/2021	
Equipement 100% santé Classe I - Soumis à des prix limites de vente Equipements tels que définis réglementairement	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	Frais réels dans la limite des PLV
- Aides auditives au-delà de leur 20ème anniversaire	Frais réels dans la limite des PLV
Equipement hors 100% santé Classe II - Tarifs libres Equipements tels que définis réglementairement	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	1 700 € par oreille
- Aides auditives au-delà de leur 20ème anniversaire	1 400 € par oreille
Piles et autres consommables ou accessoires, réparations (5)	200% de la BR
CURE THERMALE (6)	
Soins, transport, hébergement pour les personnes de moins de 16 ans	100% de la BR + 275 € / bénéficiaire / année civile
Soins, transport, hébergement pour les personnes de 16 ans et plus	100% de la BR + 250 € / bénéficiaire / année civile
AUTRES ACTES	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% de la BR
MEDECINE DOUCE	
Ostéopathe, Homéopathe, Acupuncteur, Pédiacre-Podologue, Diététicien, Nutritionniste, Chiropracteur	60% des Frais réels limités à 40 € / année civile / bénéficiaire
AUTRES (uniquement pour les enfants à charge jusqu'au 27ème anniversaire tels que définis au régime)	
Psychomotricien, Ergothérapeute, Psychologue**, Pédiopsychiatre, Orthoptiste	60% des Frais réels limités à 200 € / année civile / bénéficiaire

Abréviations : AMO : Assurance Maladie Obligatoire / BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maitrisée. / Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. RSS : Remboursement Sécurité Sociale ; HLF : Honoraire Limite de facturation ; PLV : Prix Limite de Vente / RSS : Remboursement Sécurité sociale.

*Psychologue : prise en charge à compter du 01/04/2022 par l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire, des séances de psychologie pour les adultes et les enfants de plus de 3 ans, conformément au décret n° 2022-195 du 17 février 2022 et aux arrêtés des 2 et 8 mars 2022.

** Les séances de psychologie « autres » sont remboursées lorsque la consultation ne rentre pas dans le dispositif de prise en charge par l'Assurance maladie (exemple : psychologue non conventionné) ou au-delà des 12 séances fixées par celui-ci.

(*1) Fauteuils roulants - Location de courte durée : le contrat responsable prévoit à compter du 1er décembre 2025, la prise en charge du forfait de location hebdomadaire, du forfait de mise à disposition et du forfait de livraison à hauteur des frais réels engagés, dans la limite des PLV, dans la limite d'une période de 3 mois, qui peut être prolongée de 3 mois supplémentaires, soit au maximum 6 mois de facturations consécutives sur une année glissante.

(*2) Le décret du 26 novembre 2025 a précisé les obligations de prise en charge des prothèses capillaires au 1er janvier 2026, dans le cadre des contrats responsables. 4 classes sont prévues avec des niveaux de remboursement différents (selon la nature des cheveux naturels ou synthétiques). Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer un devis intégrant au moins une offre « 100% santé ». Le renouvellement est possible au terme d'une période d'un an, à compter de la date d'achat de la dernière prothèse capillaire.

(*3) Prothèses capillaires composées, au minimum, de 50 % de cheveux naturels. Le PLV est supérieur à celui fixé pour la classe II. La prise en charge du dépassement par l'AMC dépend des garanties prévues au contrat.

(*4) Prothèses capillaires composées intégralement à partir de cheveux naturels. Catégorie non soumise au PLV. Comme pour la classe III, l'AMC n'a pas l'obligation de prendre en charge les dépassements sur ces prothèses de classe IV dans le cadre des contrats responsables. Leur prise en charge dépend uniquement des garanties prévues au contrat.

(1) Sans limitation de durée : pour le forfait journalier le montant est au 01/03/2026 de 23 euros par jour pour un séjour hospitalier en médecine, chirurgie ou obstétrique. Il est de 17 euros par jour pour un séjour en psychiatrie.

(2) Actes de télésurveillance médicale : la télésurveillance médicale est prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie Obligatoire et l'Assurance Maladie Complémentaire (dans le cadre des contrats responsables) à compter du 1er juillet 2023 selon l'arrêté du 16 mai 2023.

Seules les pathologies ayant reçu un avis favorable de la Haute Autorité de santé (HAS) et ayant fait l'objet d'une publication au Journal officiel par arrêté ministériel sont ouvertes à la prise en charge dans le cadre du droit commun. Il s'agit des pathologies suivantes :

- l'insuffisance cardiaque ;
- l'insuffisance rénale ;
- l'insuffisance respiratoire ;
- le diabète ;
- Le cancer pour des patients adultes sous traitement systémique.

D'autres pathologies pourront à l'avenir être prises en charge également, après avis favorable de la HAS et publiées au journal officiel par arrêté ministériel.

(3) Conditions de renouvellement pour un équipement optique

► La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai.

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

► Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
 - Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
 - Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.
- Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(4) Hors implant oculaire, seul l'acte de chirurgie est pris en charge. Une facture détaillée est requise, elle doit distinguer l'acte de chirurgie réfractive du prix de l'implant.

(5) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(6) Cure thermique : y compris le transport et l'hébergement non remboursés par l'AMO.

Grille optique

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	BASE DE REMBOURSEMENT			Classe de verre selon le décret du 11 janvier 2019
			Montant en € par verre (RSS inclus)			
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans		
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 6 à + 6	120 €	120 €	Verre simple	
		SPH < à -6 ou > à + 6	255 €	255 €	Verre complexe	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	120 €	120 €	Verre simple	
		SPH > 0 et S ≤ + 6	120 €	120 €	Verre simple	
		SPH > 0 et S > + 6	255 €	255 €	Verre complexe	
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	255 €	255 €	Verre complexe	
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	255 €	255 €	Verre complexe	
		SPH de – 4 à + 4	255 €	255 €	Verre complexe	
	Sphéro cylindriques	SPH < à -4 ou > à + 4	350 €	315 €	Verre très complexe	
		SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	255 €	255 €	Verre complexe	
		SPH > 0 et S ≤ + 8	255 €	255 €	Verre complexe	
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	315 €	Verre très complexe	
	SPH > 0 et S > + 8	350 €	315 €	Verre très complexe		
	SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	315 €	Verre très complexe		

Article 14 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent texte entrent en application à la date d'agrément.

Il s'applique sous réserve de l'agrément 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 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 juin 2026

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

NOR : ASET2650721M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l'ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du Smic qui viendrait impacter au moins un niveau de la grille.

Article 1^{er} | *Appointement mensuel pour les employés*

À compter du 1^{er} août 2026, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	–	1 867,02 €
2	–	1 869,63 €
2	2	1 874,90 €
3	–	1 879,11 €

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
3	2	1 888,60 €
4	–	1 910,19 €
4	2	1 920,98 €
5	–	1 954,43 €
5	2	1 965,23 €

Article 2 | *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du 1^{er} août 2026, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	–	2 118,50 €
7	–	2 341,92 €

Article 3 | *Appointement annuel pour les cadres*

À compter du 1^{er} août 2026, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel
8	–	30 017 €
8	2	31 370 €
9	–	33 402 €
9	2	35 435 €
10	–	37 918 €
11	–	42 433 €
12	–	48 075 €

Article 4 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 juin 2026 à l'annexe 56 A sur les salaires minima mensuels

NOR : ASET2650737M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature.

Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1 868
		B	1 873
	II	A	1 896
		B	1 901
	III	A	1 923
		B	1 929
	IV	A	1 951
		B	1 957
	V	A	1 979
		B	1 985
Agents de maîtrise	VI	A	2 093
		B	2 186
		C	2 312
	VII	Échelon unique	2 476
Cadres	I	A	2 780
		B	3 020
	II	A	3 463
		B	4 101
	III	Échelon unique	4 625
Note : 1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon A passent automatiquement au niveau I, échelon B.			

Article 2 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 juin 2026

relatif à l'actualisation partielle des textes de base de la convention collective

NOR : ASET2650739M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

CGT USPDA ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 19 juin 2026 les parties signataires sont convenues d'actualiser les stipulations suivantes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes qui, à la date d'application du présent accord, se substitueront à celles actuellement en vigueur.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du suivi par la CPPNI de la branche manutention ferroviaire des textes attachés et des accords conclus depuis l'actualisation de la CCN par l'accord du 12 juin 2019.

Il résulte des travaux paritaires conduits au cours du premier trimestre 2026 et de réunions du groupe de travail paritaire les 16 avril et 21 mai 2026 consacrées au suivi de l'application des accords conclus depuis le 12 juin 2019 qu'ils visent les textes de base de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (préambule et articles 1 à 69 de la convention) ou les textes attachés à ladite convention.

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

Le présent accord du 19 juin 2026 a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord porte actualisation des articles des textes de base de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes listés ci-dessous afin de tenir compte :

- des observations ou réserves formulées à l'article 1^{er} premier tiret de l'arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord du 19 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- des accords signés au sein de la branche depuis le 12 juin ;
- des travaux du groupe de travail paritaire et/ou de la CPPNI au sujet du suivi de l'application des accords et stipulations conventionnelles.

Articles actualisés/révisés	Objet ou source de l'actualisation
Article 4 – Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 5 – Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 15 – Salariés handicapés (art. 28 DC)	Accord du 4 juillet 2025 relatif aux mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la CCN MF
Article 16 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 <i>quater</i> DC)	Accord du 23 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 20.2 – Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 <i>quater</i> DC)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 29 – Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 31 – Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII, art. 12 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 32 – Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 33 – Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 44 – Prime de vêtements de travail « RATP » (art. 20, al. 2 « Avantages en nature » AII)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 50 – Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 55 – Congé de paternité (art. 23 <i>bis</i> DC)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 63 – Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 <i>bis</i> AI, art. 21 <i>bis</i> AII, art. 6 AIII) ouvriers (AI + AII) et employés de chantier (AIII)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 65 – Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)	Observations de l'arrêté d'extension

Article 3 | *Révision de l'article 4 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC) »*

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 4 "Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [art. 42 DC]" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 4 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) conformément aux dispositions législatives en vigueur et remplissant les missions prévues par ces dispositions.

En matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dispositions conventionnelles (ou "différends collectifs") et de révision de ses dispositions par le biais de la dénonciation de certains de ses articles sont appliquées les dispositions suivantes :

1. Difficultés d'application de la convention et différends collectifs.

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du champ territorial d'application de la convention mettant en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission peut, en outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application nationale de la présente convention, lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon d'une entreprise ou d'un établissement (échelon régional ou local). Sauf difficultés particulières, la commission nationale se réunit dans les huit jours suivant la requête de la partie la plus diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale (CPPNI-MF) ont un caractère local ou régional, celle-ci peut faire sur place les enquêtes nécessaires.

En cas de différend d'ordre collectif dans une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la suite d'un examen amiable entre la direction et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation sera établi et adressé au président de la commission nationale aux fins de conciliation.

2. Révision de la convention (par dénonciation partielle de ses dispositions).

Avant toute dénonciation de la présente convention dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, la ou les parties signataires qui envisagent cette dénonciation informent la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI peut, le cas échéant, établir un projet de modification des dispositions en cause afin de favoriser la conclusion d'un avenant de révision.

Cette information et ces travaux n'affectent ni la validité ni les effets de la dénonciation régulièrement notifiée et déposée conformément aux dispositions légales.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure conforme aux dispositions légales en vigueur.

3. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend, des représentants désignés par chacune des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le champ de la présente convention collective. »

Article 4 | Révision de l'article 5 « Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 5 "Durée. Dénonciation. Révision [art. 41 DC]" à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC) »

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend application au 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 juin 2019 portant révision de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Elle peut être dénoncée à tout moment par tout ou partie des organisations d'employeurs ou des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Sous peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

À défaut d'accord, la convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être révisées à tout moment, à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, adressé aux autres organisations représentatives, et des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La révision est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppressions concernant ce ou ces articles.

L'accord de révision est négocié et conclu dans les conditions prévues par les articles L. 2231-1 et suivants du code du travail, notamment en ce qui concerne les règles de validité de l'accord et l'exercice du droit d'opposition syndicale. »

Article 5 | Révision de l'article 15 « Salariés handicapés (art. 28 ter DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 15 "Salariés handicapés (art. 28 ter DC)" à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 15 | Salariés handicapés (art. 28 ter DC) »

Dans le cadre de la politique d'emploi de la branche, les entreprises prendront en compte la situation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion, et plus particulièrement les travailleurs handicapés (articles L. 5212-1 et suivants du code du travail).

Conformément aux stipulations de l'accord du 4 juillet 2025 relatif aux mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes les entreprises s'engagent à favoriser l'emploi direct et durable des travailleurs en situation de handicap, leur intégration et le maintien dans l'emploi, notamment par

des aménagements de poste, des formations adaptées et l'accompagnement des salariés dont l'état de santé ou le handicap évolue.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de prendre en compte la thématique du handicap dans l'ensemble des politiques et négociations menées au sein des entreprises de la branche. »

Article 6 | Révision de l'article 16 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 16 "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 16 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC) »

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquent de plein droit, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

L'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe pour déterminer la rémunération d'un salarié.

Les stipulations de l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure en texte attaché 9 de la présente convention. »

Article 7 | Révision de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 20.2 "Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)" » à savoir celles définies par l'article 4 de l'accord du 21 avril 2021 à la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 20.2 | Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC) »

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 bis de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié (les salariés déclarés, de manière définitive, médicalement inaptes sur le poste de travail ne sont pas transférables, il revient à l'employeur sortant d'assurer les démarches de maintien dans un emploi au moment de la réception de l'avis d'inaptitude) ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu (les salariés non munis d'un titre de travail les autorisant à exercer une activité salariée en France ne sont pas transférables) ;

- la copie des accords d’entreprise, d’établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d’heures disponibles au titre du droit individuel à la formation ;
- le “passeport compétences” prévu par l’accord triennal relatif à la formation continue au sein de la branche et figurant en annexe dudit accord.

L’entreprise entrante fera la demande des documents dès qu’elle aura officiellement connaissance de l’attribution du marché.

L’absence de transmission par l’entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l’entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail. Les entreprises doivent anticiper, dans les mois précédant le transfert, les démarches administratives nécessaires pour être en capacité de transmettre les documents requis (notamment fiche d’aptitude médicale, titres de travail).

Le statut collectif de l’entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l’entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l’entreprise sortante remettra à l’entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis. »

Article 8 | Révision de l’article 29 « Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 29 “Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV)” » à savoir celles définies par l’accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 29 | Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV) »

Article 29.a Salaires garantis, autres éléments de salaire, majorations

La classification des emplois, les coefficients professionnels, les salaires garantis ainsi que les autres éléments de salaire, majorations, primes et indemnités représentatives de frais susceptibles d’être attribués aux salariés sont fixés pour chacune des catégories de personnels aux articles 31 à 49 ci-après et aux textes attachés 1 et 2 de la présente convention.

Article 29.b Indemnités représentatives de frais

Les indemnités ci-après, constituant des remboursements de frais, sont attribuées dans les conditions prévues pour leur octroi (art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV “Primes et indemnités représentatives de frais”) :

- les indemnités de salissure et de décrassage réseau ferré national et RATP (art. 10 AI + AII) ;
- les indemnités de vêtements de travail “RATP” (art. 10 AII) ;
- les indemnités de panier (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV) ;
- les indemnités de transport (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV). »

Article 9 | Révision de l'article 31 « Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 31 "Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 31 | Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)

L'ensemble de la rémunération comprend, suivant le cas, les éléments suivants :

- 1° Le salaire proprement dit (AI + AII + AIII + AIV) ;
- 2° Les majorations d'ancienneté (AIII + AIV) (pour AI et AII ^[1]) ;
- 3° Les primes de rendement (AI + AII + AIV) ;
- 4° Les majorations pour heures supplémentaires (AI + AII + AIV, 3° AIII) ;
- 5° Les majorations pour le travail des dimanches (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 6° Les majorations pour le travail des jours fériés (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 7° Les majorations pour le travail de nuit (AI + AII, 5° AIII) ;
- 8° Les primes d'amplitude (AI + AII) ;
- 9° La prime d'enrayage (AI) ;
- 10° L'indemnité de salissure et de décrassage "réseau ferré national" ;
- 11° L'indemnité de salissure et de décrassage "RATP" ;
- 12° L'indemnité de vêtements de travail "RATP" ;
- 13° La prime de manutention de pièces lourdes "RATP" (AII) ;
- 14° La prime de fin d'année (AI + AII, 7° AIII + AIV) ;
- 15° La prime de vacances (AI + AII, 8° AIII + AIV) ;
- 16° L'indemnité de panier ;
- 17° L'indemnité de transport ;
- 18° La prime d'intérim (ou indemnité différentielle en cas de remplacement d'un salarié absent – art. 19 CCN MF).

[1] Alinéa supprimé par avenant du 30 septembre 1991 (arrêté d'extension du 29 janvier 1992, article 1^{er}). »

Article 10 | Révision de l'article 32 « Salaires minima garantis (incluant les majorations d'ancienneté) (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV) » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 32 | Salaires minima garantis (incluant les majorations d'ancienneté) (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV)

Les salaires horaires minima garantis, incluant les majorations d'ancienneté, sont fixés texte attaché 1 de la présente convention collective. »

Article 11 | Révision de l'article 33 « Modalités de calcul des majorations d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV) » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 33 | Modalités de calcul des majorations d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV) »

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions fixées ci-après :

1° Employés (AIII)

- 3 p. 100 pour les employés comptant de trois à six ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 pour les employés comptant de six à neuf ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 pour les employés comptant de neuf à douze ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 pour les employés comptant de douze à quinze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 pour les employés comptant plus de quinze ans d'ancienneté.

2° Agents de maîtrise rémunérés au mois et cadres (AIV)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions suivantes :

- 3 p. 100 pour le personnel comptant de un à trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 pour le personnel comptant de trois à six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 pour le personnel comptant de neuf à douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 pour le personnel comptant de douze à quinze ans d'ancienneté ;
- 18 p. 100 au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'agent du dernier échelon (plus de dix-huit ans d'ancienneté), promu au grade supérieur, ne peut percevoir des appointements inférieurs à ceux prévus pour le dernier échelon de la catégorie précédente.

Pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit aux majorations ci-dessus, il y a lieu de retenir, d'une part, en totalité, la période écoulée depuis la date de la première nomination dans les catégories maîtrise et cadres et, d'autre part, pour moitié, l'ancienneté acquise, éventuellement, dans les catégories ouvriers depuis la date d'entrée dans l'entreprise. »

Article 12 | Révision de l'article 44 « Indemnité de vêtements de travail "RATP" (art. 20, al. 2 "Avantages en nature") »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Prime de vêtements de travail "RATP" (art. 20, al. 2 "Avantages en nature" AII) » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 44 | Indemnité de vêtements de travail "RATP" (art. 20, al. 2 "Avantages en nature" AII) »

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement. Dans le cas contraire, le personnel perçoit une prime mensuelle dite "indemnité de vêtements de travail" (AII, art. 20 en vigueur non étendu, dernière modification avenant n° 2 du 27 juillet 1970) (indemnité représentative de frais) dont le

taux est fixé aux articles 5.2 et 5.4 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Lorsqu'au cours d'un même mois le nombre de journées de travail est inférieur à vingt-cinq, cette indemnité est calculée suivant un taux journalier également fixé aux articles 5.1 et 5.3 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention (AII) (afin de correspondre aux jours effectivement travaillés). »

Article 13 | Révision de l'article 50 « Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 50 "Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 50 | Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)

En vue d'assurer aux salariés relevant de la présente convention collective le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés aux régimes de retraite complémentaire obligatoires prévus par les dispositions des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, actuellement mis en œuvre par les institutions relevant du régime Agirc-Arrco.

L'assiette des cotisations, les taux applicables ainsi que la répartition de ces cotisations entre employeurs et salariés sont fixés par les textes régissant ces régimes (accords nationaux interprofessionnels, statuts et règlements des institutions de retraite complémentaire), auxquels les entreprises et les salariés sont tenus de se conformer.

Les entreprises qui, avant l'entrée en vigueur de la loi de généralisation de la retraite complémentaire, avaient mis en place des régimes de retraite complémentaire propres, doivent assurer leur conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation des salariés aux régimes obligatoires mentionnés ci-dessus. »

Article 14 | Révision de l'article 55 « Congé de paternité (art. 23 bis DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 55 "Congé de paternité (art. 23 bis DC)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 55 | Congé de paternité (art. 23 bis DC)

Tout salarié père d'un enfant ou le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dont bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au titre de l'article L. 1225-28 du code du travail.

Ce congé de 25 jours calendaires consécutifs, porté à 32 jours en cas de naissance multiple.

Il se compose :

- d’une première période de 4 jours calendaires consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de 3 jours pour naissance prévu à l’article 66 de la présente CCN MF ;
- d’une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, que le salarié peut prendre en une ou deux fractions d’une durée minimale de 5 jours chacune, dans le délai fixé par la loi. »

Article 15 | Révision de l’article 63 « Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII). Ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 63 “Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII) ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII)” » à savoir celles définies par l’accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 63 | Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII)

Ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII)

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dispositions ci-après le personnel ouvrier visé par la présente convention collective ayant plus d’un an d’ancienneté au premier jour de l’absence, appréciée conformément aux dispositions de l’article L. 1226-1 du code du travail.

L’ancienneté s’étend de la durée écoulée depuis la date d’effet du contrat de travail en cours, en tenant compte, le cas échéant, des périodes prises en compte par le code du travail.

2. Indemnisation

Les dispositions suivantes sont applicables aux ouvriers dont le contrat de travail se trouve par suite de maladie ou accident survenus et soignés sur le territoire français ou dans l’un des autres pays de l’Union européenne, dûment justifiés par certificat médical et contre-visite, s’il y a lieu, à la demande de l’employeur et à sa charge.

Elles s’appliquent aux ouvriers ayant l’ancienneté requise (paragraphe 1 ci-dessus) pour les absences qui ont débuté après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l’intéressé remplit la condition d’ancienneté.

Les arrêts de travail pour maladie ou accidents sont indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Délai de carence

Chaque absence provoquée par une maladie ou un accident est indemnisée après un délai de carence fixé comme suit :

- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 1 an d’ancienneté ;
- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 18 mois d’ancienneté ;
- 3 jours francs pour le personnel ayant plus de 3 ans d’ancienneté.

Lorsque l’arrêt a pour cause un accident du travail ou de trajet au sens de la législation de sécurité sociale, l’indemnité est versée dès le jour suivant celui au cours duquel a eu lieu l’accident, conformément à l’article D. 1226-3 du code du travail.

b) Montant et durée de l'indemnisation :

- à partir du premier jour suivant le délai de carence, ou à partir du jour qui suit l'arrêt en cas d'accident du travail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivant le barème d'indemnisation ci-après ;
- les périodes d'indemnisation se cumulent et ne peuvent en aucun cas excéder au total les limites fixées dans le barème, au cours d'une année civile (1^{er} janvier-31 décembre). Pour les intéressés atteignant l'ancienneté requise au cours de l'année civile, les limites d'indemnisation ci-dessous seront établies *pro rata temporis* ;
- l'indemnité est versée sous déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (sauf pour le personnel ayant de un à trois ans d'ancienneté) et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au titre de tout autre régime complémentaire de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation ;
- pour percevoir l'indemnité, l'intéressé devra obligatoirement porter à la connaissance de l'entreprise le montant des indemnités journalières qu'il a directement perçues de la sécurité sociale (présentation du décompte) ;
- pour le personnel (ouvrier et employés) ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire institué par le présent article ne pourra, en aucun cas, dépasser le gain journalier ayant servi de base pour la détermination des indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;
- dans le cas où les versements sont effectués par un organisme extérieur à l'entreprise et afin de limiter les délais de paiement, les indemnités dues au personnel bénéficiaire feront l'objet de la part de l'entreprise d'une avance égale à 80 p. 100 de leur montant lors de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation pour les ouvriers (anciennes annexes I et II) et employés de chantier (ancienne annexe III)

Ancienneté	Première période		Deuxième période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
1 à 3 ans	30	90	30	75

Ancienneté	Première période		Seconde période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
De 3 à < 8 ans	35	90	30	75
De 8 à < 13 ans	45	90	30	75
De 13 à < 18 ans	50	90	50	66,66
De 18 à < 23 ans	60	90	60	66,66
De 23 à < 28 ans	70	90	70	66,66
De 28 à < 33 ans	80	90	80	66,66
Plus de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cadres (art. 6 "Congé maladie" AIV)

Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 63 de la convention collective nationale, le salaire effectif proprement dit est maintenu, selon l'ancienneté acquise au sein de l'article 12 de la convention collective nationale :

- pendant un mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptant de un à deux ans d'ancienneté ;
- pendant deux mois, à ceux qui comptent de deux à quatre ans d'ancienneté ;
- pendant trois mois, à ceux qui comptent de quatre à huit ans d'ancienneté ;
- pendant quatre mois, à ceux qui comptent de huit à douze ans d'ancienneté ;
- pendant cinq mois, à ceux qui comptent plus de douze ans d'ancienneté.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations dues à l'intéressé au titre des assurances sociales, de l'assurance accident, de tout autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou avec sa participation partielle.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions légales d'ordre public relatives au maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident, et notamment des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-3 du code du travail. En cas de contradiction, les dispositions légales plus favorables au salarié prévalent. »

Article 16 | Révision de l'article 65 « Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 65 "Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 65 | Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV) »

Après la période d'essai, les parties observeront réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnel selon les dispositions suivantes :

Pour les ruptures autres que le licenciement :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Du jour suivant la fin de la période d'essai	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

En cas de démission, les parties peuvent librement fixer d'un commun d'accord un délai de préavis différent.

En cas de rupture conventionnelle c'est la procédure spéciale de rupture d'un commun d'accord qui s'applique selon les modalités prévues aux articles L. 1237-6 et L. 1237-10 du code du travail.

Pour les salariés licenciés, sauf faute grave ou lourde :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
0 à moins de 6 mois	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
De 6 mois à moins 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Au moins 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis conventionnel et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le salarié (AI + AII + AIII) est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un emploi.

Ces heures d'absence sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. Elles peuvent être bloquées par accord des parties. Elles ne sont pas rémunérées sauf pour ceux qui, au moment de la rupture du contrat de travail, ont une ancienneté, dans l'entreprise, égale ou supérieure à un an et demi. »

Article 17 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 18 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 19 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires précisent que cet accord s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 20 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 19 juin 2026 entrera en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 21 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 19 juin 2026 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 19 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord du 2 juillet 2026

relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière
au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans
une retraite anticipée pour carrière longue

NOR : ASET2650705M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FTM CGT ;

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 avril 2020, le 8 avril 2021, le 28 avril 2022, le 11 mai 2023, le 30 avril 2024 et le 12 juin 2025,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 | Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2026 et au plus tard le 30 juin 2027.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes par dérogation à l'article 17, 1 a) du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO ;

5° Faire liquider sa retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Article 3 | Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera aux démarches nécessaires afin de permettre à l'organisme liquidateur de calculer, dans les meilleurs délais, les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, dans les conditions et limites prévues par les dispositions conventionnelles. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Meudon, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 05-26 du 4 juin 2026
relatif à la modification de l'article 1^{er} « Champ d'application »
du préambule de la convention collective

NOR : ASET2650735M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAS FO ;

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des évolutions de la nomenclature nationale d'activités française (NAF) et des modifications pouvant être apportées aux codes APE, pouvant être source de confusion, et dans l'objectif de recentrer la lecture et la compréhension du champ d'application de la convention collective autour de la réalité de l'activité principale exercée par les structures concernées, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial proposent la modification de l'article 1^{er} « Champ d'application » du « Préambule » de la convention collective nationale.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 1^{er} « Champ d'application » du « Préambule » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les dispositions relatives au champ d'application de la convention collective, s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord-type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir le champ d'application, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes-hommes

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

Article 4 | Modification de l'article 1^{er} « Champ d'application » du « Préambule »

La phrase suivante de l'article 1.1 « Principe » de l'article 1^{er} « Champ d'application » du « Préambule » de la convention collective est supprimée :

« Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A, 88.99B, 88.91A, 94.99Z, 79.90Z, 90.04Z, 94.12Z, 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources. »

Le reste de l'article 1^{er} « Champ d'application » du « Préambule » de la convention collective reste inchangé.

Article 5 | Poursuite des travaux

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les réflexions et les échanges concernant la rédaction de l'article 1^{er} « Champ d'application » du « Préambule » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, dans un objectif partagé de le rendre plus lisible et compréhensible pour les salariés et les structures concernées.

Article 6 | Révision

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

Article 7 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 4 juin 2026.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et des solidarités. Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} juillet 2026 relatif aux salaires pour l'année 2026

NOR : ASET2650748M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SMA ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR ;

Scène Ensemble,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNPTAC CGT,

d'autre part,

à l'issue de la négociation prévue aux articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'applique au personnel salarié des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 1.1 | Salaires minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Article 1.1.1 | Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés à compter du 1^{er} août 2026 selon la grille des salaires minima ci-après :

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Période de création mensualisée		
CDI et CDD > 4 mois (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	Minimum brut mensuel	2 143,56
CDD < 4 mois (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	Minimum brut mensuel	2 252,37
CDD < 4 mois – fractionnement (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	Minimum brut mensuel	2 469,98
Rémunération au cachet		
Répétitions		
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	Service répétition	61,05
Représentations		
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	Cachet forfaitaire jour – 1 ou 2 cachets dans le mois	162,75
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	Cachet forfaitaire jour – plus de 2 cachets dans le mois	141,63

Article 1.1.2 | Salaires minima conventionnels des artistes musiciens

Les salaires minima conventionnels des artistes musiciens applicables à compter du 1^{er} août 2026 correspondent aux grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois		
Tuttiste	Salaire mensuel minimum	3 250,97
Soliste	Salaire mensuel minimum	3 364,52
Chef de pupitre	Salaire mensuel minimum	3 580,29
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise		
Rémunération au cachet		
Cachet – service indivisible 3 heures (<i>pro rata temporis</i> au-delà)	Cachet	116,34
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A.		

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 902,08
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 962,85
CDD d'usage > 1 mois	Minimum brut mensuel	3 123,31
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	Cachet	166,75
Garantie service isolé	Cachet	118,09
Représentations		
Cas général	Cachet	166,75
7 représentations ou plus par 15 jours	Cachet	146,74
Répétitions et représentations		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	Cachet	255,39

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 856,24
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 962,85
CDD d'usage > 1 mois	Minimum brut mensuel	3 123,31
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services (montant ci-contre à verser sous la forme de 2 cachets)	2 cachets	118,20
Garantie journalière si service isolé	1 cachet	88,64
Représentations		
Cas général	Cachet	166,75
7 représentations ou plus par 15 jours	Cachet	146,74
Salles musiques actuelles < 300 places	Cachet	118,09
Première partie	Cachet	118,09
Plateau découverte	Cachet	118,09

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises (art. X.3.3.D)

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 856,35
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 962,85
CDD d'usage > 1 mois	Minimum brut mensuel	3 123,31
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Service de 3 heures	Cachet	118,09
Représentation		
Service de 3 heures	Cachet	118,09

Article 1.1.3 | Salaires minima conventionnels des artistes lyriques

Les salaires minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1^{er} août 2026 selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Rémunération mensualisée		
CDI 1 ^{re} à 3 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	2 165,00
CD 4 ^e à 6 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	2 214,45
CDI 7 ^e à 9 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	2 285,41
CDI 10 ^e à 12 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	2 358,87
CDI 13 ^e à 15 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	2 434,88
CDI 6 ^e à 18 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	2 502,33
CDI à partir de la 19 ^e année d'ancienneté dans l'entreprise	Minimum brut mensuel	3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 165,00
CDD d'usage > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 282,29
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services	Cachet	142,36
Garantie journalière si service totalement isolé	Cachet	106,78
Représentations		
Cas général	Cachet	142,36
Période continue > à 1 semaine	Cachet	103,66
Répétitions et représentations		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	Cachet	230,57

Artiste lyrique soliste

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 626,66
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 626,66
CDD d'usage > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 870,08
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services	Cachet	165,93
Garantie journalière si service totalement isolé	Cachet	117,50
Représentations		
Cas général	Cachet	165,93
Période continue > à 1 semaine	Cachet	146,02
Répétitions et représentations		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	Cachet	254,14

Article 1.1.4 | Salaires minima conventionnels des artistes de cirque

Les salaires minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés à compter du 1^{er} août 2026 selon les grilles ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes		
1 à 2 cachets/mois	Cachet	162,75
Plus de 2 cachets/mois	Cachet	141,63
Salaire mensuel	Minimum brut mensuel	2 252,37
Plateau supérieur à 5 artistes		
1 à 2 cachets/mois	Cachet	141,63
Plus de 2 cachets/mois	Cachet	141,63
Salaire mensuel	Minimum brut mensuel	2 252,37

Répétitions/création

(En euros.)

Libellé	Modalité	Montant
Cachet de base par jour	Cachet	122,10
Service isolé de répétition	Cachet	61,05
Salaire mensuel	Minimum brut mensuel	2 252,37

Article 1.2 | Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les salaires minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés à compter du 1^{er} août 2026 selon les grilles ci-après :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 513,35	3 618,75	3 724,15	3 829,55	3 934,95	4 040,35	4 145,75	4 251,15	4 356,55	4 461,95	4 567,35	4 672,75
Groupe 2	2 748,58	2 831,04	2 913,50	2 995,96	3 078,41	3 160,87	3 243,33	3 325,79	3 408,24	3 490,70	3 573,16	3 655,62
Groupe 3	2 547,66	2 624,09	2 700,52	2 776,95	2 853,38	2 929,81	3 006,24	3 082,67	3 159,10	3 235,53	3 311,96	3 388,39
Groupe 4	2 359,38	2 430,16	2 500,94	2 571,72	2 642,50	2 713,28	2 784,07	2 854,85	2 925,63	2 996,41	3 067,19	3 137,97
Groupe 5	2 037,24	2 098,36	2 159,48	2 220,60	2 281,71	2 342,83	2 403,95	2 465,06	2 526,18	2 587,30	2 648,42	2 709,53
Groupe 6	1 921,51	1 979,15	2 036,80	2 094,44	2 152,09	2 209,73	2 267,38	2 325,02	2 382,67	2 440,31	2 497,96	2 555,60
Groupe 7	1 904,09	1 961,21	2 018,33	2 075,45	2 132,58	2 189,70	2 246,82	2 303,94	2 361,07	2 418,19	2 475,31	2 532,43
Groupe 8	1 882,56	1 939,04	1 995,52	2 051,99	2 108,47	2 164,95	2 221,42	2 277,90	2 334,38	2 390,86	2 447,33	2 503,81
Groupe 9	1 868,67	1 924,73	1 980,79	2 036,85	2 092,91	2 148,97	2 205,03	2 261,09	2 317,15	2 373,21	2 429,27	2 485,33

Article 2 | Revalorisations de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à compter du 1^{er} septembre 2026, selon les modalités suivantes :

	Jusqu'au 31 août 2026	À compter du 1 ^{er} septembre 2026
Indemnité de déplacement (art. VIII)	115,70 € ventilé comme suit	119,40 € ventilé comme suit
	20,70 € chaque repas principal	21,40 € chaque repas principal
	74,30 € chambre et petit déjeuner	76,60 € chambre et petit déjeuner
	7,30 € le petit déjeuner seul	7,50 € le petit déjeuner seul

Lorsqu'aux termes des stipulations de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera à compter du 1^{er} septembre 2026 égale à 7,50 euros.

Article 3 | Tableau récapitulatif des indemnités et des primes

Les différentes indemnités et primes en vigueur sont :

Indemnité de panier (art. VII-1)	10,76 €
Indemnité d'équipement (art. VII-3-3)	1,59 €
Prime de feu habillé (art. VII-4)	13,30 €
Prime de participation au jeu (art. VII-4)	17,51 €
Prime de feux (art. XVI-5)	61,75 €

Article 4 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles 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 5 | Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable :

- à compter du 1^{er} août 2026 pour les montants des salaires minima conventionnels ;
- à compter du 1^{er} septembre 2026 pour les montants des indemnités et primes.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 2026/02 du 3 juin 2026

relatif aux salariés proches aidants

NOR : ASET2650741M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leurs travaux de branche, les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile (DCHD) ont engagé, à plusieurs reprises ces dernières années, des échanges relatifs à la situation des salariés proches aidants.

Ce sujet s'inscrit dans une réalité sociale en forte évolution.

La France compte entre 8 et 11 millions de proches aidants non professionnels, dont 61 % sont en activité. Les salariés aidants représentent ainsi une part croissante de la population active, et les projections estiment qu'à l'horizon 2030, un salarié sur quatre sera concerné (France Travail, 22/04/2024).

Il est par ailleurs constaté qu'aux alentours de 60 ans, près d'une personne sur quatre est en situation d'aidance (DREES, 02/02/2023).

Considérant qu'il s'agit d'un enjeu de société susceptible de concerner un nombre croissant de salariés et tenant compte des spécificités de la branche, caractérisée par des activités de distribution, de logistique et de commerce impliquant des contraintes organisationnelles particulières, les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord pour une durée

déterminée de trois ans. Un bilan de son application sera établi à l'issue de cette période afin d'évaluer l'ampleur de ce phénomène sociétal au sein de la branche.

Dans ce contexte, et en l'absence de statut spécifique pleinement identifié, les partenaires sociaux de la branche signataires souhaitent par le présent accord favoriser une meilleure reconnaissance du salarié proche aidant.

À cette fin, conscients de leur rôle en matière d'information et d'accompagnement des employeurs et salariés de la branche, les partenaires sociaux entendent par le présent accord :

- définir le statut du salarié proche aidant ;
- favoriser la connaissance du dispositif de congé légal de proche aidant accessible aux salariés reconnus proches aidants ;
- orienter les employeurs et les salariés vers les dispositifs d'aides et d'allocations associées ;
- soutenir les salariés reconnus proches aidants au sein de la branche par l'octroi d'un jour de congé conventionnel supplémentaire ;
- informer et sensibiliser sur l'existence d'autres dispositifs existants à disposition des proches aidants.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique, à compter de son extension, à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile (IDCC 1536), ainsi qu'à leurs salariés.

Le champ d'application est national conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 2 | Définition du salarié proche aidant

La définition du salarié proche aidant est celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent article 2 remplace par conséquent la définition du proche aidant actuellement prévue à l'article 5.3 de l'avenant n° 2018-4 du 29 mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et devenue obsolète, dans les termes suivants : est considéré comme proche aidant, selon l'article L. 3142-16 du code du travail : « un salarié dont l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie : le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un Pacs, l'ascendant ou le descendant, l'enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint/concubin/partenaire lié par un Pacs, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stable à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente et à titre non professionnel. »

Article 3 | Le congé légal de proche aidant

Le congé légal de proche aidant permet aux salariés, sous réserve de justifier d'une telle demande (cf. article 4 du présent article notamment), de suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Le congé de proche aidant est mis en œuvre conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment en ce qui concerne :

- la durée maximale du congé ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- les délais d’information de l’employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- les délais de demande du salarié et de réponse de l’employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d’activité à temps partiel.

Article 3.1 | Modalités de prise du congé de proche aidant

Les présentes dispositions visent :

- à informer les entreprises et les salariés sur les modalités pratiques de prise du congé légal du salarié proche aidant ;
- tout en garantissant un traitement équitable des salariés ainsi que la continuité de l’activité des entreprises.

3.1.1. Durée du congé

Conformément à l’article L. 3142-27 code du travail, la durée maximum du congé est de trois (3) mois.

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de proche aidant en informe son employeur, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, au moins un (1) mois avant la date de départ envisagée (art. D. 3142-11 du code du travail).

Cette information porte sur :

- la volonté du salarié de bénéficier du congé ;
- la date de début du congé ;
- la durée du congé sollicité ;
- la forme retenue pour ce congé au regard de son contrat de travail (suspension totale du contrat de travail ou partielle ou par fractionnement).

a) Congé continu à temps plein

Le congé légal de proche aidant à temps plein est un droit en vigueur auquel l’employeur ne peut s’opposer. Il fait l’objet d’un document écrit établi entre les parties, actant les dates de début et de fin du congé et rappelant les modalités de reprise anticipée prévues au présent accord.

Toute modification ultérieure des dates fait l’objet d’un nouveau document écrit.

b) Fractionnement du congé

Lorsque le salarié sollicite le fractionnement de son congé, l’employeur dispose d’un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la réception de la demande pour y répondre.

À défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée en l’état.

Les modalités convenues font l’objet d’un document écrit signé par les deux parties, précisant le calendrier des périodes de congé et de reprise d’activité. Toute modification de ce calendrier donne lieu à un nouveau document écrit.

c) Transformation du congé en activité à temps partiel

Lorsque le salarié sollicite la transformation de son congé en période d'activité à temps partiel, l'employeur dispose d'un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la réception de la demande pour y répondre.

À défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée en l'état.

La transformation en période d'activité à temps partiel (art. D. 3142-11 du code du travail) est formalisée par un avenant au contrat de travail précisant la durée du travail convenue, sa répartition et la date de reprise à temps plein.

d) En cas d'urgence

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du salarié proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute sans délai (art. L. 3142-19 du code du travail).

Dans ce cas :

- la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée et/ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement ; et
- la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Toute demande de modification des modalités de prise du congé légal proche aidant (horaire, passage d'une demi-journée à une journée complète, décalage de dates, etc.) est adressée par écrit daté à l'employeur.

3.1.2. Renouvellement du congé

Le renouvellement du congé légal proche aidant est possible dans la limite d'une durée, continue ou fractionnée, d'un (1) an maximum sur l'ensemble de la carrière conformément à l'article L. 3142-19 du code du travail.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un (1) mois minimum (art. D. 3142-11 du code du travail).

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit informer son employeur de la prolongation du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze (15) jours avant la date de fin du congé initialement prévu (art. D. 3142-12 du code du travail).

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé peut être renouvelé sans délai (art. L. 3142-19 du code du travail).

Le nombre de renouvellements possibles dans le cadre des durées susvisées n'est pas limité.

3.1.3. Retour de congé

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certaine au moins un (1) mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines (art. D. 3142-13 du code du travail).

Ces délais peuvent être raccourcis avec l'accord de l'employeur.

Article 4 | Conditions d'accès au congé légal de proche aidant

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, peuvent bénéficier du congé légal proche aidant sous certaines conditions strictes.

Les conditions d'obtention du congé légal de salarié proche aidant sont celles définies par la législation en vigueur.

À l'appui de sa demande de congé de proche aidant, le salarié doit joindre les documents suivants prévus à l'article D. 3142-8 du code du travail en vigueur, à savoir :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations prévues à l'article D. 3142-8 du code du travail.

Article 5 | Droits du salarié durant son congé légal proche aidant

Article 5.1 | Effets du congé légal de proche aidant sur le contrat de travail

La durée du congé est prise en compte uniquement pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et la conservation du bénéfice de tous les avantages que le salarié avait acquis avant le début du congé (art. L. 3142-21 du code du travail).

Elle ne peut pas être prise en compte dans la détermination des droits aux congés payés.

La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au compte personnel de formation (CPF) conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Il est par ailleurs précisé que depuis la loi portant « mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail et du plein emploi » promulguée en décembre 2022, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est ouverte aux salariés proches aidants afin de favoriser la prise en compte des acquis de la personne dans son rôle d'aidant pour une évolution professionnelle ou un retour à l'emploi.

Lorsque le congé légal proche aidant est pris à temps plein, les périodes de congé ne sont pas prises en charge ou rémunérées par l'employeur, sauf disposition d'entreprise plus favorable.

En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit de son employeur une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Le salarié reconnu proche aidant a toutefois la possibilité de demander une allocation journalière de proche aidant auprès de la caisse d'allocations familiales (CAF) dans le respect de la réglementation en vigueur.

Article 5.2 | L'octroi d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA)

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité indiquer dans le présent accord l'existence de l'allocation journalière du proche aidant (ou AJPA) dont le versement est assuré par la CAF dans les conditions prévues aux articles L. 168-9 et suivants et D. 168-11 du code de la sécurité sociale, aux personnes qui bénéficient du congé légal de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail.

La demande d'AJPA, y compris dans le cadre d'un renouvellement, est effectuée par le salarié au moyen d'un formulaire homologué disponible sur le site des CAF, qui rappelle les conditions d'octroi (notamment les règles de non-cumul avec d'autres prestations, indemnités ou allocations, congé maternité etc. ou encore de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France) et précise la liste des justificatifs à produire à l'appui de cette demande.

Le montant de l'AJPA est défini par décret et revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.

L'allocation est versée dans la limite d'un nombre de jours par mois civil (22 jours) et par trimestre (66 jours) pour une même personne aidée au regard de la réglementation en vigueur.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les droits sont rechargeables lorsque l'aidant accompagne plusieurs proches au cours de sa vie, dans les limites prévues par la réglementation et l'organisme débiteur des prestations familiales. Ainsi, un bénéficiaire peut apporter son aide jusqu'à quatre (4) personnes différentes dans les conditions prévues à l'article L. 168-8 et suivants du code de la sécurité sociale et percevoir au cumul jusqu'à 264 jours d'AJPA sur toute une carrière.

Pour en savoir plus sur l'AJPA il convient de se rendre sur le site de la CAF : l'allocation journalière du proche aidant (AJPA)|CAF – caisse d'allocations familiales.

Article 6 | Congé conventionnel supplémentaire de congé proche aidant

Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue des conditions de travail des salariés de la branche, notamment en vue de soutenir les salariés répondant aux critères réglementaires susvisés de l'aidance, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de créer, en sus des dispositifs existants, un jour de congé proche aidant pouvant être utilisé par le salarié à condition d'en faire la demande à son employeur.

Le jour de congé conventionnel dédié au salarié proche aidant peut être pris dans la limite d'une fois par année civile par personne aidée tant que le salarié qui en fait la demande répond aux critères d'octroi ci-après.

L'octroi d'un jour de congé conventionnel de proche aidant est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté ;
- sous réserve qu'ils fournissent les justificatifs permettant l'octroi d'un congé légal de salarié proche aidant, lesquels sont prévus à l'article D. 3142-8 du code du travail en vigueur et rappelés à l'article 4 du présent accord ;
- dans le respect des formalités applicables aux demandes de prise de congés pour événements familiaux dans l'entreprise concernée (demande écrite, délai de prévenance etc.).

Étant entendu que l'employeur peut, pour des motifs d'organisation, proposer une date alternative dans un délai de 15 jours ouvrés, et qu'à défaut de réponse dans ce délai, la date demandée est réputée acceptée.

Le congé conventionnel supplémentaire peut être fractionné en deux demi-journées.

Les employeurs veillent à assurer la confidentialité des informations transmises.

La rémunération du salarié proche aidant en congé conventionnel proche aidant est maintenue sous réserve du respect des règles d'octroi susvisées.

Ce congé peut être pris avant, après ou entre d'autres dispositifs de congés légaux ou conventionnels.

Article 7 | Autres dispositifs légaux

Différents congés existent aujourd'hui pour permettre aux salariés d'aider des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Outre le congé légal de proche aidant qui remplace l'ancien congé de soutien familial, il existe notamment les congés de solidarité familiale (art. L. 3142-6 et suivants du code du travail) et de présence parentale (art. L. 1225-62 et suivants du même code).

La loi aménage par ailleurs certains dispositifs existants au sein des entreprises tels que :

- l'entretien de parcours professionnel, lequel est, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail en vigueur, proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de proche aidant, à condition que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze (12) mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ;
- concernant le télétravail, la loi prévoit que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, l'employeur doit motiver, le cas échéant, sa décision de refus (art. L. 1222-9 du code du travail) ;
- tandis que le dispositif de don de jours, lorsqu'il existe dans l'entreprise, peut également bénéficier au salarié proche aidant en vertu de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Il est rappelé que les services de santé au travail interentreprises accompagnent également les employeurs et les salariés dans le cadre de leur prestation de conseils ou d'accompagnement.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à sensibiliser leurs managers et services ressources humaines sur le sujet du salarié proche aidant, notamment par la diffusion de guides sur le sujet mis à disposition du public par les institutions et/ou associations reconnues en France ainsi que du présent accord.

De nombreux acteurs se sont spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants et peuvent apporter : information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien, notamment « Ma Boussole Aidants » soutenue par l'Agirc-Arrco, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et la Caisse des dépôts.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe peuvent adapter les dispositions du présent accord. En l'absence d'un tel accord, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Article 9 | Suivi et bilan

Les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des employeurs de la branche notamment par une publication sur le site de l'observatoire des métiers de la branche.

Les entreprises s'emploieront de leur côté à relayer par tous moyens à leurs salariés les dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois précédant le terme d'application de l'accord, les partenaires sociaux de la branche réaliseront un bilan en vue de son éventuelle reconduction et/ou de son actualisation en fonction du contexte économique et social.

Article 10 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 mai 2026

relatif à la liste de métiers particulièrement exposés
à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2650742M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

Ce fonds a pour mission de participer au financement, par les entreprises, d'actions de prévention et de reconversion, au bénéfice des salarié(e)s particulièrement exposé(e)s aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques », à savoir les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques, mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

Dans ce cadre, l'article L. 4163-2-1 du code du travail invite les branches professionnelles à engager des négociations en vue d'identifier des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés à ces facteurs de risques, afin de permettre à la CAT-MP d'orienter l'affectation des crédits du FIPU, notamment au regard des accords de branche conclus.

Le FIPU s'inscrit dans une temporalité limitée et constitue, à ce titre, une opportunité pour les entreprises d'engager ou de renforcer leurs démarches de prévention, avec un soutien financier renforcé.

Au-delà des seuls risques ergonomiques visés par le FIPU, les partenaires sociaux rappellent que les salarié(e)s de la branche peuvent être exposé(e)s à d'autres facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, notamment liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif (froid, bruit) ou à certains rythmes de travail (travail de nuit, travail répétitif). Ces expositions, souvent multifactorielles, appellent une approche globale et continue de la prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux soulignent également que les actions de prévention peuvent être mises en œuvre indépendamment du FIPU, notamment avec l'appui d'acteurs institutionnels tels que l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou encore les dispositifs portés par la branche accidents du travail – maladies professionnelles de la CNAM, en particulier dans le cadre de la convention nationale d'objectifs (CNO) interbranches applicable au secteur.

Dans ce contexte, et afin de permettre aux entreprises des industries charcutières de bénéficier des financements issus du FIPU en vue de la mise en œuvre d'actions de prévention visant à réduire l'exposition de leurs salarié(e)s aux facteurs de risques ergonomiques, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'engager une négociation visant à identifier les métiers particulièrement exposés aux trois facteurs de risques ergonomiques précités.

À cette fin, les partenaires sociaux se sont appuyés sur une démarche d'objectivation reposant sur une enquête réalisée auprès des entreprises de la branche.

Cette enquête portait notamment sur l'identification des métiers exercés au sein des entreprises, leur exposition aux facteurs de risques ergonomiques visés par le FIPU ainsi que le recensement des maladies professionnelles reconnues au cours des trois dernières années.

Sur la base des retours obtenus, les partenaires sociaux ont retenu comme particulièrement exposés les métiers pour lesquels au moins une maladie professionnelle a été reconnue sur la période considérée.

Le postulat d'une telle méthode d'identification repose sur le fait que les expositions aux facteurs de risques ergonomiques sont source de troubles musculosquelettiques (TMS), lesquels représentent une part prépondérante des maladies professionnelles, estimée à environ 87 %.

En ce sens, le présent accord s'inscrit dans une démarche globale de prévention de l'usure professionnelle, visant à mieux cibler les actions de prévention, à sécuriser les parcours professionnels et à contribuer à l'amélioration durable des conditions de travail au sein de la branche.

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

Le présent accord a pour objet d'identifier les métiers de la branche considérés comme particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

Ces facteurs de risques professionnels sont les suivants :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles ;
- les vibrations mécaniques.

Sur la base de cette liste, les entreprises de la branche pourront solliciter, dans les conditions prévues par la réglementation, la commission des accidents du travail et des maladies

professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) afin de bénéficier des financements prévus dans le cadre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), en vue de soutenir la mise en œuvre d'actions de prévention et, le cas échéant, de reconversion au bénéfice des salarié(e)s exposé(e)s à ces risques.

Article 2 | Rappel des facteurs de risques ergonomiques visés par le FIPU

Le FIPU a pour mission de participer au financement par les entreprises d'actions de prévention et d'actions de reconversion à destination des salarié(e)s particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Ces facteurs de risques professionnels sont les suivants :

a) Les manutentions manuelles de charges

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail).

Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les salarié(e)s en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Les postures pénibles sont définies comme des positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail).

Les postures forcées sont celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (exemple : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule).

Le maintien de position(s) articulaire(s) durant des périodes prolongées (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant, etc.) génère des contraintes physiques locales et globales.

c) Les vibrations mécaniques

Les vibrations mécaniques, définies à l'article R. 4441-1 du code du travail, peuvent être transmises aux mains et aux bras lors de l'utilisation de machines portatives ou guidées à la main, ainsi que dans le cadre de certaines opérations impliquant la manipulation de pièces.

Ces vibrations sont susceptibles d'exposer les salarié(e)s à des niveaux élevés de contraintes pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ainsi que des troubles neurologiques ou musculaires.

Par ailleurs, les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'équipements de manutention (par exemple : chariots de manutention), peuvent entraîner des risques pour la santé, en particulier des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Article 3 | Liste des métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques

Sur la base de la méthode d'identification définie dans le préambule, la liste des métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques est établie à partir de la nomenclature commune des métiers et des activités arrêtée par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), fondée sur la nomenclature Insee PCS-ESE « professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics » de 2017.

Secteur CTN	Convention collective selon IDCC	Métiers	Métiers selon nomenclature PCS-ESE de 2017 établie par l'Insee	Situations de travail exposantes aux 3 risques « exposé/non exposé »		
				Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques
CTN D « alimentation »	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 29 mars 1972 (IDCC 1586)	Opérateur(trice) de production	625 ^e – autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes)			
			625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)			
			625g – autres ouvriers de production qualifiés ne travaillant pas sur machine : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Exposé
			674c – autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
			625d – opérateurs de la transformation des viandes	Exposé	Exposé	Exposé
			674b – ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
		Opérateur(trice) hygiène/sanitation	625 ^e – autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non exposé
		Règleur(euse)	625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non exposé
		Conducteur(trice) de machine(s)	625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Exposé
		Conducteur(trice) de ligne(s)	625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Exposé

Secteur CTN	Convention collective selon IDCC	Métiers	Métiers selon nomenclature PCS-ESE de 2017 établie par l'Insee	Situations de travail exposantes aux 3 risques « exposé/non exposé »		
				Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques
		Conducteur(trice) de process	625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Non exposé	Non exposé
		Vendeur(euse) en magasin	554a – vendeurs en alimentation	Exposé	Exposé	Non exposé
		Superviseur(euse) de production	484a – agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie	Exposé	Exposé	Exposé
		Mécanicien(ne) de maintenance industrielle	624g – autres mécaniciens ou ajusteurs qualifiés (ou spécialité non reconnue) 628a – mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Exposé
		Mécanicien(ne)-sertisseur(euse)	624g – Autres mécaniciens ou ajusteurs qualifiés (ou spécialité non reconnue) 628a – Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Non exposé
		Electromécanicien(ne) de maintenance industrielle	628b – électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Exposé
		Automaticien(ne) de maintenance industrielle (installations automatisées et robotisées)	624g – autres mécaniciens ou ajusteurs qualifiés (ou spécialité non reconnue) 628a – mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Non exposé

Secteur CTN	Convention collective selon IDCC	Métiers	Métiers selon nomenclature PCS-ESE de 2017 établie par l'Insee	Situations de travail exposantes aux 3 risques « exposé/non exposé »		
				Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques
		Responsable de maintenance	477b – techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique) 486b – agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité et électronique 486c – agents de maîtrise en maintenance, installation en électromécanique 486d – agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	Exposé	Exposé	Exposé
		Chauffeur(euse)/livreur(euse)	643a – conducteurs livreurs, coursiers (salariés) 641a – conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	Exposé	Exposé	Exposé
		Opérateur(trice) logistique/magasinier(ère)	653a – magasiniers qualifiés 652a – ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes manutention	Exposé	Exposé	Exposé
		Logisticien(ne) approvisionneur(euse)	387b – ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement 477a – techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Exposé	Exposé	Exposé
		Superviseur(euse) logistique	387b – ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement 477a – techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Exposé	Exposé	Non exposé

Secteur CTN	Convention collective selon IDCC	Métiers	Métiers selon nomenclature PCS-ESE de 2017 établie par l'Insee	Situations de travail exposantes aux 3 risques « exposé/non exposé »		
				Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques
		Paletisseur(euse)	625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non exposé
		Préparateur(trice) de commande	477a – techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement 653a – magasiniers qualifiés	Exposé	Exposé	Non exposé
		Cuisinier(ère)	636d – cuisiniers et commis de cuisine	Exposé	Exposé	Non exposé
		Jardinier(ère)	631a – jardiniers	Exposé	Exposé	Non exposé
		Nettoyeur(euse)	684a – nettoyeurs	Exposé	Exposé	Non exposé
		Fabricant(e)	625 ^e – autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes) 625f – autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes) 625g – autres ouvriers de production qualifiés ne travaillant pas sur machine : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes) 674c – autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	Exposé	Exposé	Non exposé

La présente liste permet d'identifier les métiers et activités de la branche particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

Elle permet également à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) d'orienter l'affectation des crédits du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, en vue de financer des actions de prévention et, le cas échéant, de reconversion.

L'absence de mention d'un métier dans la présente liste ne signifie pas pour autant une absence d'exposition aux risques ergonomiques pour le métier considéré, celle-ci étant appréciée au regard des conditions d'exercice propres à chaque entreprise.

La liste des métiers pourra être révisée et actualisée par voie d'avenant au présent accord.

Article 4 | Leviers de prévention des risques ergonomiques

Afin de prévenir l'exposition aux risques ergonomiques, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées, notamment sur les métiers les plus exposés, que sont les opérateurs(trices) de production, conducteurs(trices) de ligne et opérateurs(trices) de transformation des viandes.

Ces mesures peuvent notamment relever de plusieurs leviers complémentaires :

- prévention technique : adaptation des équipements de travail, recours à des aides mécaniques à la manutention, amélioration de l'ergonomie des postes ;
- prévention organisationnelle : aménagement des rythmes de travail, rotation des tâches, limitation des durées d'exposition ;
- prévention humaine : formation et sensibilisation des salarié(e)s aux risques et aux bonnes pratiques professionnelles ;
- évaluation et suivi : identification des situations à risque, analyse des expositions et intégration dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les entreprises sont invitées à privilégier une approche globale de prévention, combinant ces différents leviers.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent s'appuyer sur les outils, ressources et dispositifs d'accompagnement proposés notamment par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), ainsi que par la branche accidents du travail – maladies professionnelles de la caisse nationale de l'assurance maladie.

Article 5 | Modalités de demande des financements au titre du FIPU

Les entreprises de la branche souhaitant bénéficier des financements prévus dans le cadre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) doivent effectuer leur demande dans les conditions définies par la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM).

À cet effet, les demandes de subvention doivent être réalisées par voie dématérialisée via le portail Net-entreprises, à partir du compte entreprise (anciennement « compte AT/MP »).

Un service en ligne dédié permet de déposer les demandes de subventions prévention, y compris celles relevant du FIPU pour la prévention des risques ergonomiques (service « ResAFS »), ainsi que les pièces justificatives nécessaires à leur instruction.

Les entreprises sont invitées à se rapprocher de leur caisse régionale (Carsat, Cramif ou CGSS) pour toute information complémentaire relative à la constitution de leur dossier et aux modalités d'attribution des aides.

Article 6 | Démarche globale de prévention des risques ergonomiques

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à mettre en œuvre une démarche active de prévention des risques ergonomiques, visant à réduire l'exposition des salarié(e)s aux manutentions manuelles de charges, aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques.

Cette démarche repose notamment sur l'identification des situations de travail à risque, la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées et leur intégration dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dans une logique d'amélioration continue.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions de prévention peuvent être initiées ou poursuivies au-delà de la temporalité du dispositif de financement prévu dans le cadre du FIPU.

À cet égard, les entreprises peuvent également mobiliser d'autres dispositifs d'accompagnement, notamment ceux proposés par la branche accidents du travail – maladies professionnelles de la caisse nationale de l'assurance maladie, en particulier dans le cadre de la convention nationale d'objectifs (CNO) interbranches applicable au secteur.

Elles peuvent en outre s'appuyer sur les outils, ressources et accompagnements proposés par des organismes spécialisés tels que l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Article 7 | Information des entreprises

Les entreprises ayant bénéficié d'un financement par le FIPU d'actions de prévention et/ou de reconversion à destination des salarié(e)s particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, sont invités à porter ces éléments à la connaissance des membres de la CPPNI, à l'adresse suivante :

accords-social@fict.fr

ou

Fédération des entreprises françaises de charcuterie traiteur (FICT), CPPNI des industries charcutières, 9, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Article 8 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à prévoir une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), au moins une fois par an, consacrée au suivi du présent accord et aux résultats en termes d'actions de prévention effectuées pour les salarié(e)s de la branche et financées par le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle.

Article 9 | Dispositions finales

Article 9.1 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salarié(e)s

Au vu de l'objet du FIPU qui a vocation à bénéficier à toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles, le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Une attention particulière sera portée sur la communication portant sur ce dispositif auprès des entreprises de moins de 200 salarié(e)s.

Article 9.2 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Cet accord est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586), y compris le secteur de la boyauderie tel qu'il en résulte de l'accord de fusion du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9.3 | Révision

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

Les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salarié(e)s dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 9.4 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9.5 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 9.6 | Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} juillet 2026

relatif à la prise en compte de la situation particulière des salariés expérimentés

NOR : ASET2650707M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients des enjeux économiques et sociaux liés au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, des atouts propres à cette catégorie de salariés, et en considération des dispositions de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance se sont réunies et ont procédé, lors de la réunion du 18 mars 2026, à l'ouverture de la négociation, sur la base d'un diagnostic composé du suivi de 13 indicateurs.

Ce diagnostic figure en annexe du présent accord.

Elles ont poursuivi la négociation lors des réunions des 15 avril et 22 mai 2026.

Les parties signataires notent que le préambule de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi du 24 octobre 2025, part du constat que « si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne » pour énoncer des mesures centrées sur l'emploi et le travail des seniors, entendus comme la

population ainsi ciblée. Elles constatent également que l'enquête réalisée annuellement par la DARES portant sur « les seniors sur le marché du travail » définit les salariés seniors comme les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Elles relèvent en outre que l'article 2 de l'ANI qui détaille des mesures destinées à préparer la deuxième partie de carrière, soit pour les salariés âgés d'au moins 45 ans, ont été reprises dans leur intégralité par la loi du 24 octobre 2025, et font l'objet des dispositions de l'article 8.3 de l'annexe II de la convention collective nationale, issue de l'accord du 18 mars 2026.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que d'ores et déjà existent des dispositions conventionnelles applicables spécifiquement aux salariés expérimentés :

Ainsi :

- les articles 14 et 15 prévoient une durée du préavis de 6 mois en cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 55 ans, et une majoration de l'indemnité de licenciement de 50 % après l'âge de 55 ans ;
- l'article 17 *bis* détaille les mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive ;
- l'article 30 prévoit une réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine pour les salariés âgés de plus de 60 ans et de 5 heures par semaine pour les salariés âgés d'au moins 63 ans (réduction d'1 jour par mois en cas de forfait jours portés à 2 jours par mois à partir de 63 ans).

Titre I^{er} Cadre juridique de l'accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance du 9 décembre 1993, quel que soit leur effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord-type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Définition des salariés expérimentés

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme salariés expérimentés, les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Article 3 | Thématiques abordées

Le présent accord entend détailler les mesures adoptées pour répondre aux thématiques retenues comme obligatoires par la loi du 24 octobre 2025, à savoir :

- le recrutement ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la transmission des savoirs et des compétences ;
- l'aménagement des fins de carrière.

Il constitue le cadre général dans lequel les entreprises du secteur professionnel doivent inscrire leurs actions et pratiques en faveur des salariés expérimentés.

En outre, il est rappelé que la branche professionnelle s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels concourant également à promouvoir des conditions favorables à l'employabilité, à la réalisation du travail et à la préservation des salariés expérimentés.

Titre II Assurer le maintien dans l'emploi et l'engagement des salariés expérimentés dans l'entreprise

Article 4 | Favoriser le changement de regard sur les salariés expérimentés

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Ce principe de non-discrimination en entreprise, tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, mentionne expressément l'âge parmi les critères considérés comme discriminants et ne pouvant sous peine de nullité justifier d'une décision de l'employeur.

Tout acte contraire à l'interdiction légale des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

L'âge est perçu par les salariés comme le principal critère de discrimination au travail.

Il est donc indispensable, en sus des obligations contenues dans le code du travail sur la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes dans l'entreprise. En effet, les discriminations sont souvent le fruit de biais intériorisés, de représentations sociales et de stéréotypes.

Un stéréotype est une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Ces stéréotypes souvent inconscients peuvent engendrer des attitudes discriminatoires.

Les salariés expérimentés sont victimes de nombreux stéréotypes et de représentations négatives qui, à compétences égales, peuvent diminuer leur employabilité et le plein développement de leurs compétences au service des entreprises et du collectif de travail.

Ces stéréotypes ont un double impact : ils sont souvent intériorisés par les personnes qu'ils visent et ils influencent les décisions des acteurs en légitimant pour leur auteur un traitement différencié.

Afin de lutter contre les stéréotypes en amont de comportements discriminatoires qu'ils peuvent entraîner, plusieurs actions sont à mettre en œuvre :

- faire prendre conscience que chaque collaborateur en est potentiellement porteur ;
- aider à identifier les biais et s'en défaire ;
- proposer des actions concrètes visant à prévenir des discriminations.

Les entreprises seront attentives à lutter contre les stéréotypes, sources potentiellement de discriminations en menant des actions de sensibilisation à l'intention des acteurs RH et des managers mais également des actions de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Les entreprises s'attacheront à s'attaquer aux stéréotypes et mettront en avant les atouts des salariés expérimentés.

Article 5 | Veiller au recrutement de salariés expérimentés

Les effectifs des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance se caractérisent en 2024 par une proportion de salariés expérimentés égale à 23,4 %, soit sept points de plus qu'en 2015.

Pour autant, les parties signataires conviennent de l'importance de poursuivre un recrutement inclusif, afin de favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Dans cette perspective, les entreprises adaptent leurs processus de recrutement, en veillant à la rédaction d'offres d'emploi inclusives, en diversifiant les canaux de recrutement, en sensibilisant les recruteurs aux biais d'âge, et en mettant en avant les compétences et qualités intrinsèques des candidats.

Elles développent des parcours d'intégration intergénérationnelle.

Article 6 | Miser sur le développement professionnel et valoriser les compétences des salariés expérimentés

6.1. Lever les freins à la formation continue des salariés expérimentés

Les entreprises veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés expérimentés.

Elles développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage de nature à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.

Elles font en sorte que le taux d'accès des salariés expérimentés aux actions de formation progresse. Dans cette perspective, elles mettent notamment en place des actions de sensibilisation pour les managers, centrés sur la gestion de la diversité d'âge et la valorisation des contributions des salariés expérimentés.

6.2. Favoriser la transmission des compétences des salariés expérimentés

La transmission des compétences acquises par les salariés expérimentés, tout au long de leur vie professionnelle, constitue un axe à privilégier, compte tenu des compétences techniques fondamentales qu'ils peuvent détenir, de leur expérience, de leur savoir-faire, et de leur connaissance de l'entreprise.

À cette fin, différents dispositifs constituent une reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire de ces salariés :

- ainsi, les entreprises favorisent l'exercice de fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage par des salariés expérimentés volontaires possédant les compétences nécessaires dans le cadre du dispositif de l'alternance, selon les dispositions de l'article 14.4 relatives à l'accompagnement tutoral de l'annexe II de la CCN ou d'accompagnateur pour l'accueil des salariés embauchés ou des salariés en reconversion professionnelle ;
- des salariés expérimentés peuvent également intervenir en tant que formateur métier, dans leur entreprise, selon les dispositions prévues par celle-ci ;
- par ailleurs, les entreprises favorisent la participation des salariés expérimentés à des jurys de concours ou d'examen, ou à des actions de partenariats auprès d'organismes extérieurs, notamment des universités. Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.

L'approche intergénérationnelle permet d'intégrer efficacement différentes générations de salariés au sein d'une organisation.

Elle vise à reconnaître et à valoriser les diverses perspectives, expériences et compétences apportées par chaque groupe d'âge.

Les entreprises sensibilisent leurs managers à prendre en compte cette donnée dans le travail d'équipe ou promouvoir des projets communs qui peuvent unir différentes générations autour de valeurs partagées (transition écologique, lutte contre les agissements sexistes...).

■ Enfin, les entreprises développent des dispositifs de mentorat en interne et/ou en externe et permettent à des salariés expérimentés de s'engager dans cette démarche selon des modalités à définir à leur niveau.

Le mentorat, élément essentiel dans la transmission des savoirs entre les différentes générations, constitue un engagement personnel pour le mentor, basé sur le volontariat de chaque côté, la confiance, la bienveillance et le respect mutuel. Il s'inscrit dans la durée.

Le mentorat suit des objectifs personnalisés selon l'âge et les besoins du mentoré : orientation, insertion professionnelle...

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor et son manager permettant notamment de déterminer le temps consacré à l'exercice de cette mission.

6.3. Valoriser l'apport des salariés expérimentés

Les entreprises présentent régulièrement en interne, selon les modalités les plus adaptées, les différents dispositifs permettant de valoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Des parcours inspirants de salariés expérimentés peuvent être mis en valeur, afin de changer les biais de représentation, mais aussi développer la transmission de l'histoire de l'organisation, le partage d'expérience et de savoir-faire.

Dans cette perspective, les bonnes pratiques développées par les entreprises dans le cadre de leurs accords relatifs aux salariés expérimentés sont recensés au niveau de la branche.

Celles-ci feront l'objet d'une diffusion périodique à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

6.4. Accompagner les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles constituent autant d'opportunités dont les salariés expérimentés peuvent se saisir, afin de continuer à évoluer professionnellement.

Qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou encore d'une mobilité géographique, chacune représente un moyen d'évolution professionnelle et contribue au développement du parcours du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement personnel qu'elle apporte.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à favoriser et accompagner la mobilité professionnelle des salariés expérimentés visant à développer de nouvelles compétences dans un nouveau métier, sans que l'âge ne soit considéré comme un frein.

Pour accompagner leur réussite, les entreprises pourront mettre en place des parcours de formation dédiés.

6.5. Assurer un environnement stable

Les entreprises de la branche professionnelle réalisent au moins tous les cinq ans des diagnostics ergonomiques des postes de travail et accompagnent, si besoin, les salariés de plus de 55 ans dans l'aménagement de leur poste de travail.

Ainsi, pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, les conditions de travail pourront être optimisées notamment par l'adaptation du poste de travail, ou par un aménagement de la fin de carrière, afin de permettre une meilleure transition entre l'activité professionnelle et le passage à la retraite.

À cet égard, il est rappelé l'existence de l'entretien de parcours professionnel réalisé au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Cet entretien défini à l'article 8.3 de l'accord du 18 mars 2026 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

- à ses souhaits d'évolution professionnelle : ainsi, il peut, le cas échéant, ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel de fin de carrière aborde également les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

6.6. Prévention, santé au travail et maintien en emploi des salariés expérimentés

Dans le cadre des actions de prévention et de sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail, les entreprises s'assurent de l'effectivité du suivi des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent telles que prévues par le code du travail.

Titre III Aménager les fins de carrière

Les entreprises élaborent des dispositifs d'accompagnement personnalisé pour les salariés expérimentés, en tenant compte de leurs aspirations et de leurs besoins spécifiques.

Article 7 | Encourager les dispositifs facilitant la transition entre l'emploi et la retraite

7.1. Promouvoir la retraite progressive

Il est rappelé l'existence du dispositif relatif à la retraite progressive mis en place dans le cadre des articles 17 et 17 *bis* de la convention collective nationale de travail.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les entreprises sont encouragées à faire la promotion du dispositif de la retraite progressive.

7.2. Favoriser l'utilisation du compte épargne-temps

Lorsqu'un compte épargne-temps est mis en place au sein de l'entreprise et que les conditions d'utilisation l'autorisent, son usage peut permettre aux salariés d'anticiper la cessation de leur activité avant la date de départ à la retraite ou de réduire leur temps de travail.

Le compte peut aussi prévoir le financement du rachat d'annuités manquantes, correspondant aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

7.3. Ouvrir la possibilité d'une conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite

Il peut être mis en place au sein de l'entreprise un dispositif permettant une conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite, pour permettre au salarié d'être dispensé d'activité pendant la période précédant le départ effectif à la retraite et de percevoir chaque mois une avance sur son indemnité de départ à la retraite.

7.4. Mettre en place un temps partiel de fin de carrière

Afin de favoriser la poursuite de la vie professionnelle, et sans préjudice de la possibilité d'appliquer les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps partiel, tout salarié expérimenté peut demander à bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'un passage à temps partiel dans les conditions suivantes :

- la perte de revenu résultant du passage à temps partiel peut être compensée en tout ou partie par l'employeur, selon des modalités définies par accord d'entreprise ;

- pour permettre à l’employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération, l’accord d’entreprise peut prévoir les modalités d’affectation de l’indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération ;
- au moment du départ à la retraite, si le montant de l’indemnité de départ à la retraite, qui aurait été due au salarié en l’absence du passage à temps partiel est supérieur au montant des sommes correspondantes à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié ;
- ce passage à temps partiel est mis en œuvre jusqu’à liquidation de la retraite à taux plein, ou jusqu’au recours au dispositif de retraite progressive ;
- la réversibilité du temps partiel est possible sur la base d’un commun accord du salarié et de l’employeur.

7.5. Favoriser l’engagement dans le cadre du mécénat de compétences

Les entreprises sont incitées à s’engager dans la voie du mécénat de compétences, en tant que dispositif solidaire par lequel une entreprise met à disposition auprès d’une structure d’intérêt général un salarié, qui reste rémunéré par son employeur pendant la mission.

Les modalités de ces interventions sont définies entre l’intéressé, l’employeur et l’organisme extérieur.

Article 8 | *Accompagner vers le départ à la retraite*

Le passage à la retraite peut être source d’inquiétudes pour les salariés, tant à l’égard de leurs droits que du changement de vie qu’il entraîne.

Afin de permettre aux salariés de se projeter sereinement dans cette nouvelle phase de leur vie, les entreprises mettent en œuvre les dispositifs suivants.

8.1. Réunion d’information retraite

Comme pour tous les salariés du secteur privé, les salariés des entreprises de la branche professionnelle peuvent bénéficier des réunions collectives d’information proposées par les institutions de retraite complémentaire à toutes leurs entreprises adhérentes pour informer les salariés de leurs droits à la retraite et les aider à comprendre les documents qu’ils reçoivent concernant leur situation personnelle.

Cette information peut être complétée par des entretiens individuels à la demande du salarié. Des réunions collectives d’information peuvent également être dispensées par la CARSAT de chaque région à l’initiative de l’employeur.

8.2. Possibilité pour les entreprises d’organiser des stages ou formations de préparation à la transition vers la retraite

Afin d’accompagner les salariés expérimentés dont la date de départ en retraite aurait été fixée et afin de favoriser la pleine réussite de ce passage de l’exercice d’une activité professionnelle à celles d’autres activités, les entreprises sont incitées à proposer des ateliers collectifs dont l’objet consistera à les aider dans la préparation de leur projet de retraite.

Ces temps d’échange permettront d’aborder différentes thématiques, telles que la gestion financière, la santé, les loisirs, l’équilibre familial ou encore les activités associatives.

Titre IV Dispositions finales

Article 9 | Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Un suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences, sur la base d'indicateurs issus du profil de branche, avec un focus sur les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Le présent accord a été 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.

Article 10 | Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 11 | Extension de l'accord

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Article 12 | Révision

La révision s'opère conformément à l'article L. 261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe État des lieux présenté le 18 mars 2026

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social prévoit que « Les organisations liées par une convention de branche se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation porte sur :

- 1° Le recrutement de ces salariés ;
- 2° Leur maintien dans l'emploi ;
- 3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- 4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

La négociation peut également, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :

- 1° Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- 2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- 3° Les modalités de management du personnel ;
- 4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
- 5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- 6° L'organisation du travail et les conditions de travail. »

La notion de salariés expérimentés renvoie à un seuil d'âge caractérisé par la variabilité, selon l'angle abordé :

- seuil de 45 ans pour la « seconde moitié de carrière » ;
- tranche d'âge des 55/64 ans pour l'Insee ;
- 57 ans pour le bénéficiaire d'un CDD « senior ».

Pour le présent état des lieux, la définition suivante a été retenue : entrent dans la catégorie des salariés expérimentés, les salariés âgés d'au moins 55 ans.

1. Dispositions de la convention collective prévoyant des mesures spécifiques pour les salariés âgés d'au moins 55 ans

Dispositions CCN	Contenu
Article 14	Durée du préavis de 6 mois en cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 55 ans
Article 15	Majoration de l'indemnité de licenciement de 50 % après l'âge de 55 ans.
Article 17 bis	Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive
Article 30	Réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine pour les salariés âgés de plus de 60 ans et de 5 heures par semaine pour les salariés âgés d'au moins 63 ans (réduction d'1 jour par mois en cas de forfait jours portés à 2 jours par mois à partir de 63 ans).

2. Analyse d'accords d'entreprise conclus dans la branche professionnelle (source : étude de l'observatoire sur les seniors)

20 accords ont été analysés dans le cadre de l'étude menée par l'observatoire, au niveau à la fois de la branche, des groupes paritaires de protection sociale et des Institutions de prévoyance la constituant (Agrica, AG2R La Mondiale, APICIL, fédération Agirc-Arrco, Kerialis, Klesia, Malakoff Humanis, PRO BTP).

Une analyse a été réalisée sur la base de questions ciblées sur 4 grandes thématiques :

- la typologie des accords traitant de la question de l'emploi de seniors dans la branche des IRC/IP ;
- la présence ou l'absence de définition de la notion de « senior » dans ces accords, et/ou le critère d'âge retenu ;
- le type de dispositions portées par l'accord étudié ;
- la présence ou non d'indicateurs de suivi de ces accords, sous la forme de cibles chiffrées associées à chacune des dispositions présentées, ainsi que d'avenants ou de documents permettant de constater l'avancement de la mise en œuvre des dispositions.

Le tableau ci-dessous synthétise les principales caractéristiques des accords de la branche analysés au cours de cette étude :

4 principaux accords sur le sujet des seniors	– accords GPEC ; – accords diversité ; – accords QVCT ; – accords de mise en place de la retraite complémentaire.
Une absence de définition de la notion de sénior	Critère d'âge principalement retenu : 55 ans.
Des dispositions principalement tournées vers les fins de carrière	– retraite anticipée ; – recours au CET ; – réduction du temps de travail ; – mise en place d'un PER.
Des innovations intégrant la notion de « cycle de vie » des salariés seniors	– participation à des forums de l'emploi sénior (APICIL) ; – développement de partenariats favorisant les recrutements seniors (Klésia) ; – mise en place de formations à l'intergénérationnel (AGRICAR) ; – dispositifs de prévention (AG2R La Mondiale).
Une absence de suivi dans l'ensemble des accords	– fixation d'objectifs mais rarement chiffrés ; – absence de caractère opérationnel (plan d'actions, etc.).

3. Indicateurs retenus pour l'état des lieux

13 indicateurs ont été identifiés :

- évolution des effectifs depuis 2015 ;
- évolution de la structure d'âge sur 10 ans ;
- évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 10 ans ;
- évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 10 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans par catégorie professionnelle ;

- évolution de l’ancienneté moyenne des 55 ans et plus ;
- nombre de recrutements de 55 ans et plus sur 10 ans ;
- part de CDD parmi les 55 ans et plus sur 10 ans ;
- poids des 55 ans et plus dans chaque famille professionnelle sur 10 ans ;
- évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 10 ans ;
- taux d’accès à la formation professionnelle continue des 55 ans et plus sur 10 ans ;
- identification des trois principaux domaines de formations suivis par les 55 ans et plus sur les 5 dernières années.

(Voir page suivante.)

Évolution des effectifs depuis 2015

Tous contrats confondus	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total effectifs	32 118	32 902	32 036	31 165	30 110	29 288	28 716	28 376	28 369	28 153
Total effectifs 55 ans et +	5 606	5 694	5 507	5 396	5 539	5 693	5 840	6 064	6 322	6 583
Taux de 55 ans et +	17,5 %	17,3 %	17,2 %	17,3 %	18,4 %	19,4 %	20,3 %	21,4 %	22,3 %	23,4 %

Évolution de la structure d'âge sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
55 à 59 ans	75 %	73 %	73 %	73 %	72 %	72 %	70 %	70 %	68 %	65 %
60 à 64 ans	23 %	24 %	25 %	25 %	26 %	26 %	27 %	28 %	30 %	32 %
65 ans et +	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %

Évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	43,3	43,4	43,6	43,9	44,3	44,9	45,4	45,2	45,4	46,2
Hommes	43,5	43,7	43,9	44,2	44,7	45,2	45,5	45,2	45,5	46,1
Total général	43,4	43,5	43,7	44,0	44,5	45,0	45,4	45,2	45,4	46,1

Évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
En %	17 %	17 %	17 %	17 %	18 %	19 %	20 %	21 %	22 %	23 %

Évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Moyenne d'âge	61,6	61,0	61,2	61,1	61,1	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7

Évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans par catégorie professionnelle

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Employés	61,4	60,8	61,1	61,0	61,1	61,4	61,6	61,7	61,6	61,3
AM	61,5	60,9	61,0	61,0	60,9	61,2	61,4	61,4	61,8	61,5
Cadres	61,9	61,6	61,6	61,5	61,3	61,6	61,8	61,6	61,9	62,2
Total général	61,6	61,0	61,2	61,1	61,1	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7

Évolution de l'ancienneté moyenne des 55 ans et plus

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Moins de 5 ans	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %
5/9 ans	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %
10/14 ans	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %
15/19 ans	5 %	8 %	10 %	12 %	12 %	13 %	11 %	10 %	9 %	8 %
20/24 ans	7 %	6 %	6 %	6 %	8 %	9 %	12 %	14 %	15 %	15 %
25/29 ans	9 %	11 %	12 %	14 %	14 %	12 %	11 %	9 %	10 %	11 %
30 ans et plus	65 %	61 %	59 %	55 %	53 %	53 %	54 %	53 %	52 %	51 %

Nombre de recrutements de 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	1,6 %	2,5 %	2,6 %	2,5 %	3,2 %	2,7 %	5,8 %	5,6 %	5,1 %	4,7 %

Part de CDD parmi les 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
En %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %

Poids des 55 ans et plus dans chaque famille professionnelle sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Action sociale	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %
Conseil et gestion	40 %	38 %	38 %	38 %	39 %	39 %	39 %	40 %	41 %	40 %
Conseil et pilotage	9 %	10 %	9 %	10 %	11 %	10 %	11 %	10 %	11 %	11 %
Développement	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Finance	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Management	21 %	20 %	21 %	20 %	19 %	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %
SI	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %	8 %	8 %	8 %	9 %	8 %
Support	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	11 %	10 %	10 %	9 %	9 %

Évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	17 %	17 %	18 %	18 %	18 %	17 %	17 %	17 %	18 %	17 %

Taux d'accès à la formation professionnelle continue des 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès à la formation	56 %	66 %	66 %	80 %	67 %	77 %	75 %	83 %	88 %	88 %

Identification des trois principaux domaines de formations suivis par les 55 ans et plus sur les 5 dernières années

Domaine de formation	2020	2021	2022	2023	2024
1 ^{er} domaine de formation	Conseil et pilotage	Conseil et pilotage	Systèmes d'information	Systèmes d'information	Conseil et pilotage
2 ^e domaine de formation	Environnement professionnel	Systèmes d'information	Conseil et pilotage	Conseil et pilotage	Environnement professionnel
3 ^e domaine de formation	Systèmes d'information	Retraite	Marketing et commercial	Environnement professionnel	Systèmes d'information

Avenant du 26 juin 2026

à l'accord du 21 juillet 2022

relatif à la réévaluation des salaires minima inférieurs au Smic

NOR : ASET2650692M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC CGT FO ;

FNPBA CGT ;

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 2 de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au Smic » signé le 21 juillet 2022, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Le titre de l'article 1^{er} de l'accord visé est remplacé par le titre suivant « Mesure d'actualisation des salaires minima à l'évolution du Smic ».

Le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord visé est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les salaires minima visés à l'article 42.2 de la convention collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du Smic annuel au 1^{er} juin 2026, majorée de 5 %, soit 23 524 € bruts. »

Le troisième alinéa de l'article 1^{er} dudit article est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Cette mise en conformité prend effet le 1^{er} juillet 2026. »

Article 2

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 16 mai 2023 à l'« accord de réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au Smic » du 21 juillet 2022.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 4

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 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.

Article 5

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 26 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 27 mai 2026 relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2026

NOR : ASET2650728M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banques et assurances ;

CFDT banques et assurances ;

CFE-CGC assurance ;

CFTC SN2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1

L'arrêté du 22 mai 2026 a réévalué le Smic de 2,41 % à compter du 1^{er} juin 2026.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer la 1^{re} classe du barème des salaires des minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 afin de respecter l'écart de 5 % entre la classe 1 et le Smic, de la manière suivante :

+ 1,4 % sur la grille pour la classe 1

Ainsi, à compter du 1^{er} juin 2026, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	23 524 €
Classe 2	24 085 €
Classe 3	26 079 €
Classe 4	29 132 €
Classe 5	34 029 €

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 5 bis	39 206 €
Classe 6	44 383 €

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.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à 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. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes – femmes du 18 novembre 2008.

3. L'accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 1^{er} juin 2024 et est applicable depuis le 1^{er} juillet 2024.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 | *Publicité. Extension*

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 30 avril 2026

étendant aux praticiens conseils
l'avenant du 30 avril 2026 au protocole d'accord du 12 août 2008
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire
de couverture des frais de santé

NOR : ASET2650726M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 30 avril 2026 modifiant le protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

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 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 78/2026 du 12 mai 2026

relatif à la formation professionnelle
(titres VI et VIII de la convention collective)

NOR : ASET2650640M

IDCC : 2941

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

USB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et du dialogue social, publiée au *Journal officiel* du 25 octobre, remplace l'entretien professionnel, en vigueur depuis 2014 par l'entretien de parcours professionnel.

La périodicité et le contenu de l'entretien sont modifiés. Par ailleurs, des entretiens renforcés doivent être organisés à mi-carrière et en fin de carrière du salarié.

L'entretien professionnel au sens de la loi du 5 mars 2014 avait été introduit dans la convention collective de branche par l'avenant n° 34/2017 conformément aux dispositions légales alors applicables, afin que ces entretiens soient connus par les salariés et employeurs de la branche, et favoriser ainsi leur réalisation.

L'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 24 octobre 2025, s'appliquera à compter du 1^{er} octobre 2026 aux accords collectifs d'entreprise ou de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens professionnels, sauf nouvelles dispositions conventionnelles conclues entre-temps.

Au terme des échanges paritaires intervenus pour intégrer les nouvelles dispositions légales dans le texte conventionnel, les dispositions ci-après ont été convenues :

Article 1^{er} | Modalités de réalisation de l'entretien de parcours professionnel

Au titre VI « Formation professionnelle tout au long de la vie et parcours professionnels de la convention collective », les dispositions de l'article 7 « Entretien professionnel » sont modifiées comme suit :

« Article 7 | Entretiens de parcours professionnel

a) L'entretien périodique

Chaque salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur ou son représentant au cours de la 1^{re} année suivant son embauche, puis tous les 4 ans.

S'il le souhaite et sans préjudice des circonstances particulières prévues au *b* ci-après, le salarié bénéficie, sur simple demande, d'un entretien anticipé dès 2 ans après la date de son dernier entretien. Un nouveau cycle de 4 ans commence à courir à compter de sa date de réalisation.

Il est informé de ces dispositions dès son embauche.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 11.*b* du titre III.

L'entretien de parcours professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les éléments suivants :

- les compétences et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel et sur leur évolution possible compte tenu des transformations de l'entreprise ;
- la situation et le parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les besoins de formation pouvant concerner l'activité professionnelle actuelle, l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou un projet personnel ;
- les souhaits d'évolution professionnelle : reconversion interne ou externe, projet de transition professionnelle, bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience ;
- l'activation du compte personnel de formation, les versements réalisés sur ce compte par l'employeur et le conseil en évolution professionnelle.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait également un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux suivant l'embauche, celui-ci peut être réalisé sept ans après le premier entretien de parcours professionnel.

Cet état des lieux permet de vérifier, en plus des éléments ci-dessus :

- que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus légalement ;
- et d'apprécier s'il a :
 - suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de la période de huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dite non obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

b) L'entretien à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail

Sauf si le salarié en a bénéficié dans les 12 mois précédant sa reprise et conformément au code du travail, l'entretien de parcours professionnel doit également être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé supplémentaire de naissance ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical ayant entraîné une suspension de l'activité professionnelle du salarié.

À l'initiative du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la reprise du poste.

c) L'entretien de mi-carrière et l'entretien de fin de parcours professionnel

De façon spécifique, un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière prévue dans l'année des 45 ans du salarié. Il convient d'évoquer alors, en plus des sujets évoqués lors de l'entretien périodique, les adaptations de poste recommandées par le médecin et les mesures de prévention de l'usure professionnelle et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Par ailleurs, et lors de chaque entretien de parcours professionnel intervenant à partir du 58^e anniversaire du salarié, sont abordés en plus des sujets évoqués lors de l'entretien périodique, des points spécifiques d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive, ainsi que les conditions de maintien dans l'emploi.

d) Modalités de réalisation des entretiens

Les structures veillent tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens de parcours professionnel visés aux points *a*, *b* et *c* ci-dessus.

Pour s'y préparer, le salarié doit être informé de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant sa tenue.

Le temps consacré à cet entretien est comptabilisé dans le temps de travail. Le temps passé à sa préparation est pour sa part comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont planifiés et considérés comme du temps de travail effectif.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ETP), le salarié peut, pour la préparation de l'entretien de parcours professionnel périodique ou de retour de suspension du

contrat de travail, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle au sens du code du travail. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO dont il relève.

Chaque entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co signé par les deux parties dans un délai maximal de 2 mois suivant la date de l'entretien, et dont une copie est remise au salarié. Un encart est réservé aux commentaires des deux parties.

Si l'une et/ou l'autre des deux parties estime que le document de synthèse ne reflète pas la teneur de l'entretien, elle est en droit de formuler des réserves, sa signature du document ne valant pas acceptation des éléments ou appréciations de l'autre partie.

Enfin, les partenaires sociaux incitent les structures à réaliser un bilan qualitatif et prospectif (GEPP et développement des compétences) des entretiens de parcours professionnels tous les quatre ans qui sera transmis aux IRP. »

Article 2 | Ajustement terminologique

Au titre VIII « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », au point « Engagement », les termes « entretien professionnel » sont remplacés par « entretien de parcours professionnel » à l'article 3.3 « L'accès à la formation », comme suit :

« Article 3.3 | L'accès à la formation

[...]

Engagement :

Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation, les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles (titre VI), un entretien de parcours professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé maternité ;
- un congé supplémentaire de naissance ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- un congé sabbatique ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- un mandat syndical ayant entraîné une suspension de l'activité professionnelle du salarié.

[...] »

Article 3 | Précisions opérationnelles liées au changement de périodicité des entretiens

Compte tenu des évolutions introduites par la loi du 24 octobre 2025 et par les dispositions du présent avenant, la réalisation des entretiens de parcours professionnels des salariés de

la branche devra, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, respecter les dispositions suivantes :

- un premier entretien de parcours professionnel doit être organisé pour tout salarié au cours de la 1^{re} année suivant son embauche. Les entretiens de parcours professionnels suivants sont organisés tous les 4 ans ;
- un premier entretien de parcours professionnel doit également être organisé au cours de la première année d'application du présent avenant, pour tout salarié n'ayant jamais bénéficié précédemment d'un entretien professionnel. Les entretiens de parcours professionnels suivants sont organisés tous les 4 ans ;
- pour les autres salariés, la date de leur prochain entretien est recalculée compte tenu de la nouvelle périodicité de réalisation prévue au présent avenant (soit tous les 4 ans, à partir de la date de leur dernier entretien professionnel).

Article 4 | Actualisation des outils de branche

Un modèle de support d'entretien et un guide de réalisation élaborés paritairement et tenus à jour seront accessibles sur le portail de la branche.

Par ailleurs, la notice d'utilisation des grilles conventionnelles d'évaluation fera l'objet d'une révision paritaire pour mettre à jour la partie de son contenu visant à bien distinguer l'entretien conventionnel d'évaluation et l'entretien professionnel devenu entretien de parcours professionnel.

Article 5 | Durée et date d'effet

Article 5.1 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 | Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5.3 | Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5.4 | Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de son agrément.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 12 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 20 mai 2026

à l'accord du 19 juin 2025

relatif aux salaires des personnels marins officiers
des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime pour l'année 2026

NOR : ASET2650744M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail technique réuni le 4 mars 2026, associant les représentants des GP(F)M relevant du champ d'application de l'accord national du 19 juin 2025 relatif aux marins officiers d'une part, et des organisations syndicales représentatives des marins officiers localement, d'autre part.

Cet accord, qui constitue un avenant à l'accord national précité, acte les points sur lesquels ils se sont accordés.

Article 1^{er}

Les taux des éléments de rémunération soldes et accessoires indexés du « personnel marin officier », en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, sont majorés de :

1,3 % à compter du 1^{er} janvier 2026

Article 2

Le montant annuel de la rémunération brute minimum, en période d'embarquement, est fixé comme suit à partir du 1^{er} janvier 2026 :

- 33 187,87 € pour les capitaines et chefs mécaniciens ;
- 29 636,88 € pour les autres officiers.

Article 3

Les éléments de rémunération communs au « personnel marins d'appui » et au « personnel officiers » ci-dessous sont majorés de 1,3 % :

- indemnité de nourriture ;
- allocation spéciale si elle existe dans le GPM.

Article 4

Les grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à entamer des discussions sur le plan national à travers des groupes de travail sur les sujets de la prévoyance, de la formation et de la retraite supplémentaire.

Un calendrier de négociations sera mis en place par les GPM et GPFM.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 20 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 20 mai 2026

à l'accord du 19 juin 2025

relatif aux salaires des personnels marins d'appui
des grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime pour l'année 2026

NOR : ASET2650743M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail technique réuni le 4 mars 2026, associant les représentants des GP(F)M entrant dans le champ d'application de l'accord national du 19 juin 2025 relatif aux marins d'appui, d'une part, et des organisations syndicales représentatives des marins d'appui localement, d'autre part.

Cet accord, qui constitue un avenant à l'accord national précité, acte les points sur lesquels ils se sont accordés.

Article 1^{er}

Les taux des éléments de rémunération soldes et accessoires indexés du « Personnel marin d'appui » en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, sont majorés de :

1,2 % à compter du 1^{er} janvier 2026

Article 2

Le montant annuel de la rémunération brute minimum, en période d'embarquement est fixé comme suit à partir du 1^{er} janvier 2026 :

22 228,68 €

Article 3

Les éléments de rémunération communs au « personnel marins d'appui » et au « personnel officiers » ci-dessous sont majorés de 1,3 % :

- indemnité de nourriture ;
- allocation spéciale si elle existe dans le GPM.

Article 4

L'indemnité de fin de carrière du « personnel marins d'appui » qui bénéficie de 25 ans d'ancienneté et plus dans un grand port maritime ou grand port fluvio-maritime s'élève à 12 mois de salaire calculé conformément aux modalités de l'article 10 de l'accord national du « personnel marins d'appui » des GPM et GPFM du 19 juin 2025.

Le calcul de l'indemnité de fin de carrière est désormais défini ainsi :

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,55 mois
2 années	1,1 mois
3 années	1,65 mois
4 années	2,2 mois
5 années	2,75 mois
6 années	3,3 mois
7 années	3,85 mois
8 années	4,4 mois
9 années	4,95 mois
10 années	5,5 mois
11 années	6,05 mois
12 années	6,6 mois
13 années	7,15 mois
14 années	7,7 mois
15 années	8,25 mois
16 années	8,8 mois
17 années	9,35 mois
18 années	9,9 mois
19 années	10,45 mois
20 années	11 mois
21 années	11 mois
22 années	11 mois
23 années	11 mois
24 années	11 mois
25 années et plus	12 mois

Article 5

Les grands ports maritimes et grand port fluvio-maritime entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à entamer des discussions sur le plan national à travers des groupes de travail sur les sujets de la prévoyance, de la formation et de la retraite supplémentaire.

Un calendrier de négociations sera mis en place par les GPM et GPFM.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 20 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 934 du 18 juin 2026 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2026

NOR : ASET2650749M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} juillet 2026.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 867,50
2	1 889,71
3	1 912,61
4	1 929,10
5	1 958,95
6	2 034,05
7	2 179,35
8a	2 531,16
8b	2 679,91
9a	2 801,61
9b	3 663,37

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} juillet 2026.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 16 juin 2026
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650738M

IDCC : 3220

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

FNSCHLM ;

FOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'arrêté du 16 novembre 2018 ayant procédé à la fusion du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination et de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM, les partenaires sociaux de la branche fusionnée ont conclu deux accords de convergence (accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023 et accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023) en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Ces travaux de convergence ont été réalisés sur la base des dispositions préexistantes de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination (branche de rattachement), qui a été partiellement révisée par les accords de convergence susvisés.

Les dispositions de cette convention collective ainsi révisées, désormais dénommée la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS), s'appliquent à l'ensemble des organismes et personnels de la branche issue de ce rapprochement.

Le présent avenant a pour objet de procéder à diverses mises à jour de ses dispositions au regard de l'arrêté d'extension du 10 juin 2025 et des dispositions de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Article 1^{er} | *Modification du préambule de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions du préambule de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, un arrêté du 16 novembre 2018 a procédé à la fusion du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination (IDCC 3220), d'une part, et de celui de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588), d'autre part.

Par cet arrêté, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, la branche des sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à celle des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont engagé des négociations ayant abouti, à la conclusion de deux accords de convergence, l'un conclu le 19 septembre 2023 et l'autre le 23 novembre 2023, modifiant la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et de sociétés de coordination, qui constituent le socle des dispositions conventionnelles applicables au champ d'application déterminé par la présente et qui s'intitule, désormais, la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Les parties déclarent que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont constituées de l'accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023, de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023 et des dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination du 6 avril 2017.

Les parties souhaitent que cette intégration permette d'enrichir un dialogue social porteur des valeurs du mouvement du logement social dans son ensemble, tout en veillant à composer avec les spécificités propres aux structures y afférentes et à maintenir une coexistence harmonieuse entre les différentes catégories de personnel présentes en leur sein. »

Article 2 | *Référence aux organismes inclus dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Afin de mettre à jour en conséquence les dispositions de la convention collective nationale des OPCHS, le terme « organisme(s) » (« de l'organisme », « les organismes », « des organismes », « dans les organismes »...), au pluriel ou au singulier, selon le cas, remplace chaque référence cumulative aux offices publics de l'habitat et sociétés de coordination (« de l'office public de l'habitat, de la société de coordination », « Les offices publics de l'habitat et sociétés de coordination », « des offices publics de l'habitat et sociétés de coordination » « dans les offices

publics de l'habitat et sociétés de coordination »...) issue des dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination n'ayant pas été modifiée par les accords de convergence précités.

Article 3 | *Modification du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions de l'article 3 intitulé « Congés pour événements familiaux » du point III « Les congés » du sous-chapitre I « La relation individuelle de travail » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation applicable en ce qui concerne le décès d'un enfant.

Le 1^{er} paragraphe est ainsi modifié comme suit :

« Les salariés des organismes bénéficient, sur justificatif, d'une autorisation d'absence d'une durée de :

- 5 jours pour mariage, remariage, conclusion d'un Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance d'un enfant survenue au foyer ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin ;
- 12 jours pour le décès d'un enfant ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 3 jours pour le décès du frère ou de la sœur ;
- 10 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours en cas de maladie grave entraînant une hospitalisation ou une intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant. »

Les autres dispositions prévues par l'article 3 précité demeurent inchangées.

Article 4 | *Modification du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions de l'article 5 intitulé « Congés liés à la parentalité » du point III « Les congés » du sous-chapitre I « La relation individuelle de travail » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Pendant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les organismes s'engagent à maintenir la rémunération des salariés, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié peut bénéficier dans le cas où il aurait épuisé son droit à congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'un congé supplémentaire de naissance. La durée d'un congé supplémentaire de naissance est d'un mois, ou de deux mois, au choix du salarié, fractionnable en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret. »

Article 5 | *Modification du sous-chapitre IV du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions de l'article 1.2 intitulé « Obligation de négocier » du sous-chapitre IV « La gestion des emplois et des parcours professionnels » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les organismes ou groupes d'au moins trois cents salariés doivent, en principe tous les trois ans, sauf accord collectif fixant une autre périodicité dans la limite de quatre ans, négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Il s'agit d'une obligation de moyen.

Sauf accord collectif en disposant autrement, la négociation en matière de GEPP porte obligatoirement sur les six thématiques suivantes :

- la mise en place d'un dispositif de GEPP, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- les conditions de la mobilité interne professionnelle et/ou géographique qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF) ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées sur les orientations stratégiques des organismes, ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

D'autres thématiques peuvent être ajoutées à titre facultatif. La négociation s'appuie notamment sur les orientations stratégiques des organismes, et leurs conséquences, ayant donné lieu à la consultation annuelle du comité d'entreprise.

Un bilan de l'accord doit être réalisé à son terme.

Les organismes de moins de trois cents salariés ne sont pas soumis à l'obligation d'engager des négociations en matière de GEPP mais peuvent toutefois mettre en œuvre une démarche de GEPP à titre volontaire. »

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Outils de la formation pour la gestion des emplois et des parcours professionnels » du sous-chapitre IV « La gestion des emplois et des parcours professionnels » du chapitre III « Les relations de travail » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux renvoient à cet égard les organismes aux dispositions prévues par l'accord de branche relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels dit "GEPP" signé le 5 novembre 2024 et étendu par arrêté du 21 mars 2025. »

Article 6 | *Modification du sous-chapitre IX du chapitre III de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions du sous-chapitre IX intitulé « L'emploi des travailleurs handicapés », du chapitre III « Les relations de travail » sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires de la présente convention témoignent que l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des organismes. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

Il est rappelé que le paiement de la contribution à l'Agefiph de la part d'un organisme, est un des moyens d'atteindre le seuil légal d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais l'intention de la démarche commune initiée par les négociateurs de la présente convention est de poursuivre la politique volontariste visant à être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées et d'atteindre au moins les 6 % d'emploi de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires constatent qu'une majorité d'organismes a développé depuis plusieurs années une politique favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ce qu'elles souhaitent favoriser encore davantage dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par le code du travail portant notamment, sous réserve des dispositions d'un éventuel accord conclu en application de l'article L. 2242-11 du code du travail, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les organismes devront prendre les mesures adaptées à leurs spécificités pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ainsi que leur maintien dans l'emploi par des mesures telles que leur accompagnement dans les démarches nécessaires à la reconnaissance de leur handicap, l'aménagement des postes de travail ou encore la formation.

Ils veilleront tout particulièrement à leur égard au respect du principe d'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

Il est également rappelé aux organismes ne respectant pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans l'obligation de s'acquitter d'une majoration importante de la contribution à l'Agefiph à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit leur effectif global. Ce risque de majoration est considéré par les parties signataires comme très incitatif à la mise en œuvre d'une démarche ou d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'intégralité de la somme correspondante est versée à l'Urssaf. »

Article 7 | *Modification du sous-chapitre I du chapitre VIII de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

7.1. Les dispositions de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées concernant l'entretien de parcours professionnel issu de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

En conséquence, les références à « l'entretien professionnel » au sein de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont ainsi remplacées par « l'entretien de parcours professionnel ».

7.2. Les dispositions de l'article 2 intitulé « Entretien professionnel » du point IV du sous-chapitre I « La formation professionnelle » du chapitre VIII « La formation professionnelle et la formation syndicale » sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Article 2 | *Entretien de parcours professionnel* »

2.1. Dans le respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel, réalisé au cours de la 1^{re} année de son embauche, puis tous les quatre ans, puis d'un entretien bilan à huit ans.

L'entretien de parcours professionnel est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées et leurs évolutions ;
- sa situation et son parcours professionnel ;
- ses besoins de formation ;
- ses souhaits d'évolution professionnelle ;
- à l'activation de son compte personnel de formation et au conseil en évolution professionnelle.

À la demande expresse du salarié qui dispose d'un projet professionnel particulier, la périodicité de l'entretien peut être réduite à deux ans.

Chaque entretien de parcours professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise ou accessible numériquement au salarié.

Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé supplémentaire de naissance, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. À la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

2.2. Tous les huit ans, lors de l'entretien de parcours professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'organisme.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus par le présent article et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les organismes d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de la réglementation en vigueur, son compte personnel est abondé dans les conditions fixées par la loi.

L'entretien de parcours professionnel est un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

À l'occasion de l'entretien de parcours professionnel, l'employeur informe le salarié, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle. Le conseil en évolution professionnelle prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible (via le site internet <https://mon-cep.org/>) à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

2.3. L'employeur réalise dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière, un entretien de parcours professionnel. Il est précisé que l'employeur n'a pas accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

Aussi, outre les sujets mentionnés dans les paragraphes ci-dessus, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. Il récapitule sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés dans le cadre de l'entretien faisant suite à la visite médicale de mi-carrière du salarié.

2.4. Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées en plus des sujets précités, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive. »

7.3. Les dispositions de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont également modifiées pour tenir compte de la suppression du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance, également dénommé « PRO-A » par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Ainsi, les références au dispositif de « reconversion ou promotion par alternance » ou « PRO-A » sont supprimées au sein de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Article 8 | Modification du sous-chapitre I du chapitre VIII de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

8.1. Les dispositions des paragraphes 6 à 10 de l'article 2 intitulé « Les maîtres d'apprentissage » du point VI « Les tuteurs et maîtres de stage » du sous-chapitre I « La formation professionnelle » du chapitre VIII « La formation professionnelle et la formation syndicale », relatives aux apprentis, sont repositionnées au sein d'un autre article existant de la convention collective pour plus de lisibilité.

Les autres dispositions de l'article 2 précité demeurent inchangées, sous réserve de la suppression de la référence au dispositif « PRO-A » tel que prévu par le présent avenant.

8.2. Il est créé un nouveau point 2.3 intitulé « L'apprenti » à la suite du point 2.2 intitulé « Contrat d'apprentissage » de l'article 2 du point V « Les dispositifs de formation en alternance » du

sous-chapitre I « La formation professionnelle » du chapitre VIII « La formation professionnelle et la formation syndicale », rédigé comme suit :

« 2.3. L'apprenti

L'apprenti est rémunéré selon un barème déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les signataires rappellent aux organismes qu'ils ont la possibilité s'ils le souhaitent de valoriser la rémunération des apprentis.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans, le taux de rémunération est relevé à partir du 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension. »

Article 9 | Modification du sous-chapitre II du chapitre VIII de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

Le point 2.4 intitulé « Mutualisation des fonds et des reliquats issus de la contribution financière à la formation syndicale des organismes de la branche » de l'article 2 « Contribution mutualisée à la formation syndicale » du sous-chapitre II « Le congé de formation syndicale » du chapitre VIII « Formation professionnelle et formation syndicale » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social est supprimé.

Article 10 | Modification de l'article 1^{er} du chapitre X de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

Les termes « – la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) » et « – la qualité de vie au travail (QVT) » intégrés au sein de l'article 1^{er} intitulé « Thèmes de négociations » du chapitre X « Engagements de négociations futures » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont supprimés afin de tenir compte des négociations depuis lors conduites au niveau de la branche.

Article 11 | Modification du point IV du chapitre XI de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social

Les dispositions du point IV « Mise en conformité des accords collectifs d'entreprise à la convention collective nationale » du chapitre XI « Modalités d'application et de suivi de la convention » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées comme suit :

11.1. La 1^{re} phrase du 1^{er} paragraphe du point IV précité est modifiée comme suit :

« La fédération des offices publics de l'habitat et la fédération des sociétés coopératives d'HLM s'engagent à diffuser la présente convention collective nationale à tous les organismes de la branche ».

11.2. Les dispositions suivantes sont ajoutées après le 1^{er} paragraphe du point IV précité :

« En application des dispositions du code du travail, les dispositions conventionnelles de branche prévalent sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sous réserve que celui-ci assure des garanties au moins équivalentes, dans les matières suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Par ailleurs, les dispositions conventionnelles de branche peuvent expressément stipuler, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, qu'un accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord de branche, sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes s'agissant de :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les autres matières que celles précitées, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur les dispositions conventionnelles de branche ayant le même objet. »

Article 12 | *Modification du point V du chapitre XI de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social*

Les dispositions du point V intitulé « Révision des accords collectifs nationaux » du chapitre XI « Modalités d'application et de suivi de la convention » de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Les accords collectifs nationaux existants continuent de produire effet, à l'exception des accords ayant pris fin par l'effet de la convention collective nationale des offices publics de l'habitat initialement conclue le 6 avril 2017 et étendue par arrêté du 20 avril 2018 et ceux ayant pris fin par l'effet de la loi, en particulier les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail. »

Article 13 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 14 | *Application dans les organismes de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux organismes de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux organismes de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 15 | *Clauses de suivi et de rendez-vous*

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social qu'il révisé.

Article 16 | *Modalités de révision et de dénonciation*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social qu'il révisé.

Article 17 | *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires accompagnés des pièces prévues par la réglementation en vigueur, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 18 | Demande d'extension

L'extension du présent avenant sera sollicité auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 30 avril 2026

étendant aux agents de direction
l'avenant du 30 avril 2026 au protocole d'accord du 12 août 2008
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire
de couverture des frais de santé

NOR : ASET2650730M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

UNSA ADOSS ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 30 avril 2026 modifiant le protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord 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 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 8 juin 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2026
(Orne et Calvados)

NOR : ASET2650746M

IDCC : 3248

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

UIMM Normandie Sud,

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 12 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 visées par celle-ci.

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

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Normandie Sud, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique correspondant aux départements de l'Orne et du Calvados.

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 5,56 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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 Caen.

Fait à Caen, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 3 juillet 2026

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

NOR : ASET2650745M

IDCC : 3248

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

UIMM Littoral Pas-de-Calais ;

UIMM Flandres Artois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 3 juillet 2026 afin 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. Pour rappel, les organisations patronales se sont engagées en 2025 à proposer lors de la négociation 2027 une valeur de point au moins égale à 5 €, à effet du 1^{er} septembre 2027. Par ailleurs, les parties conviennent de se réunir au plus tard le 28 février pour la négociation pour l'année 2027.

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

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sous l'intitulé « CPTN du Pas-de-Calais ».

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 4,80 €.

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

Fait à Coquelles, le 3 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 26 juin 2026 relatif à l'investissement formation

NOR : ASET2650698M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CGT Intérim,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Rappel du contexte

L'accord du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents a entendu renforcer les compétences de ces salariés et la sécurisation de leurs parcours professionnels en prévoyant, à cet effet, la mise en place d'un financement dédié au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont confié à la CPNE de la branche le soin de mener des travaux en vue de fixer les paramètres de ce financement. À l'issue de ces travaux, il a été décidé d'instaurer une quote-part spécifique aux salariés permanents au sein de l'investissement formation auquel les ETT/ETTI/EATT sont assujetties en application de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Cette quote-part, fixée à 0,9 % de la masse salariale des salariés permanents, a vocation à financer tout type d'actions concourant à l'intégration dans l'emploi, au maintien dans l'emploi, au développement des compétences et à la reconversion professionnelle.

En outre, afin de garantir un effort de formation cohérent à l'ensemble des entreprises de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent d'instituer un investissement formation équivalent pour les entreprises relevant du champ d'application de l'accord

du 9 janvier 2026 qui n'emploient pas de salariés intérimaires. Ces entreprises seront tenues annuellement de consacrer 0,9 % de leur masse salariale au financement des formations de leurs salariés.

Objet de l'accord

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent par le présent accord :

- de mettre en place un financement spécifique au bénéfice des salariés permanents par l'instauration, au sein de l'investissement formation dû par les ETT/ETTI/EATT, d'une quote-part exclusivement dédiée au financement des formations les concernant, et de réviser en conséquence les stipulations de l'article 97 de l'accord du 29 novembre 2019 instituant cet investissement formation ;
- de créer, pour les entreprises relevant du champ professionnel défini à l'article 61.2 de l'accord du 9 janvier 2026 et n'employant pas de salariés intérimaires, un investissement formation fixé à 0,9 % de leur masse salariale.

Article 1^{er} | *Investissement formation des ETT/ETTI/EATT*

En complément des financements légaux et conventionnels, les ETT/ETTI/EATT sont tenues annuellement de consacrer 0,6 % de leur masse salariale totale brute, au financement d'actions relevant du plan de développement des compétences de l'entreprise et de celles concourant à la sécurisation des parcours de leurs salariés permanents et salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Au sein de cet investissement, une quote-part égale à 0,9 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés permanents, sert à financer, au bénéfice exclusif de ces salariés, tout type d'action concourant à l'intégration dans l'emploi, au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle et à la reconversion professionnelle.

Cette quote-part vient en déduction du montant de l'investissement formation que l'entreprise est tenue de consacrer chaque année.

L'investissement, y compris la quote-part spécifique pour les salariés permanents, peuvent, en tout ou partie, soit être gérés en entreprise, soit être gérés par l'OPCO dans le cadre d'un versement volontaire réalisé par l'entreprise.

Lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) sur le plan de développement des compétences, l'employeur met à la disposition du CSE des informations sur l'investissement formation de 0,6 % ainsi que sur la quote-part de 0,9 % affectée à la formation des salariés permanents.

L'employeur justifie le montant de son investissement formation et de la quote-part spécifique aux salariés permanents par une attestation établie par un expert-comptable ou un commissaire aux comptes, communiquée à l'OPCO.

À la fin de l'année civile, les fonds non utilisés, au titre de l'investissement formation et de la quote-part spécifique aux salariés permanents, sont versés par l'employeur à l'OPCO au plus tard le 31 mars de l'année N + 1, la CPNE se réservant la possibilité de modifier ce calendrier.

Les versements effectués à l'OPCO, au titre du reliquat :

- de l'investissement formation, servent à financer tout type d'action au bénéfice des salariés de l'entreprise ;
- de la quote-part spécifique aux salariés permanents, servent à financer tout type d'action au bénéfice exclusif des salariés permanents.

Ces versements sont réalisés dans le cadre de versements volontaires.

Article 2 | Investissement formation des entreprises relevant du champ d'application professionnel de l'accord du 9 janvier 2026

Les entreprises relevant du champ professionnel de l'accord du 9 janvier 2026 et n'employant pas de salariés intérimaires, sont tenues annuellement de consacrer 0,9 % de leur masse salariale totale brute, au financement de tout type d'action concourant à l'intégration dans l'emploi, au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle et à la reconversion professionnelle.

Sont concernées par cet investissement formation, les entreprises exerçant les activités suivantes, dès lors qu'elles ne sont pas soumises à titre obligatoire à une autre convention collective de branche étendue :

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

L'investissement formation peut, en tout ou partie, soit être géré en entreprise, soit être géré par l'OPCO dans le cadre d'un versement volontaire réalisé par l'entreprise.

Lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) sur le plan de développement des compétences, l'employeur met à la disposition du CSE des informations sur l'investissement formation de 0,9 %.

L'employeur justifie le montant de son investissement formation par une attestation établie par un expert-comptable ou un commissaire aux comptes, communiquée à l'OPCO.

À la fin de l'année civile, les fonds non utilisés au titre de l'investissement formation sont versés par l'employeur à l'OPCO au plus tard le 31 mars de l'année N + 1, la CPNE se réservant la possibilité de modifier ce calendrier.

Ces versements effectués à l'OPCO au titre du reliquat sont réalisés dans le cadre d'un versement volontaire et servent à financer tout type d'action au bénéfice des salariés de l'entreprise.

Article 3 | Champ d'application de l'accord

Article 3.1 | Champ d'application géographique

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

Article 3.2 | Champ d'application professionnel

Les stipulations du présent accord s'appliquent à l'ensemble des ETT/ETTI/EATT ainsi qu'aux entreprises expressément mentionnées à l'article 2 du présent accord.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027 sous réserve de son extension à cette date.

À défaut d'extension de l'accord au 1^{er} janvier 2027, le présent accord sera applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Si le présent accord entre en vigueur au cours de l'année 2027, les parties signataires conviennent que la quote-part spécifique aux salariés permanents visée à l'article 1^{er} ainsi que l'investissement formation visé à l'article 2 soient calculés, pour l'année 2027, sur la masse salariale totale des salariés permanents projetée de l'année en cours, sans proratisation.

Article 5 | Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, l'article 1^{er} du présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de l'article 97 de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 6 | Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la CPNE le soin de suivre l'application du présent accord au moins une fois par an.

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

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

Article 8 | Force obligatoire de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 9 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 26 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260300-000726

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
