

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

**2026-31**

1er août 2026

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

## Fascicule n° 2026-31 du 1er août 2026

TRAG

Ministère du travail et des solidarités ..... 3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire ..... 125

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2026-31 du 1er août 2026

## Conventions, avenants et accords


Pages

**IDCC 44 | Chimie-industrie :** adhésion par lettre du 9 juillet 2026 de la FNCG à l'avenant du 16 avril 2026 relatif à l'indemnisation des salariés en activité partielle ..... 5

**IDCC 247 | Habillement-industries :** avenant n° S 70 du 23 juin 2026 relatif aux salaires .. 6

**IDCC 303 | Couture parisienne-autres métiers-mode :** protocole d'accord du 1er juillet 2026 relatif à la prime de collection (art. 52 de la convention collective) ..... 11

**IDCC 303 | Couture parisienne-autres métiers-mode :** accord du 1er juillet 2026 relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail ..... 13

**IDCC 303 | Couture parisienne-autres métiers-mode :** avenant n° 19 du 1er juillet 2026 à l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties..... 31

**IDCC 1267 | Pâtisserie :** avenant n° 117 du 30 juin 2026 relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1er juin 2026..... 35

**IDCC 1307 | Cinéma-exploitation :** accord du 19 juin 2026 relatif au proche aidant..... 39

**IDCC 1307 | Cinéma-exploitation :** accord du 19 juin 2026 relatif aux salariés en situation de handicap ..... 48

**IDCC 1307 | Cinéma-exploitation :** avenant n° 72 du 26 mai 2026 relatif aux salaires minima au 1er juin 2026..... 53

**IDCC 1404 | Tracteurs-matériels agricoles :** avenant n° 9 du 10 juin 2026 relatif à l'actualisation de l'article 1.10.1 « Codes NAF » de la convention collective ..... 57

**IDCC 1499 | Miroiterie. Transformation-négoce-verre :** avenant du 30 juin 2026 relatif à la création d'un jour de congé annuel pour l'hospitalisation d'un enfant mineur ..... 60

**IDCC 1558 | Céramiques-industries :** accord du 29 juin 2026 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres..... 62

**IDCC 1801 | Assistance-sociétés :** avenant n° 53 du 20 novembre 2025 relatif aux frais de santé et à la prévoyance ..... 67

**IDCC 1880 | Ameublement-négoce :** avenant du 30 avril 2026 à l'accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail ..... 70

**IDCC 2128 | Mutualité :** accord de méthode du 28 avril 2026 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective ..... 72

Pages

**IDCC 2247 | Assurances-réassurances. Courtage-entreprises :** accord du 11 juin 2026 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ..... 77

**IDCC 2247 | Assurances-réassurances. Courtage-entreprises :** accord du 11 juin 2026 relatif aux entretiens de parcours professionnel ..... 87

**IDCC 2247 | Assurances-réassurances. Courtage-entreprises :** avenant du 11 juin 2026 relatif à la modification de l'article 21 « Classification des fonctions » de la convention collective ..... 94

**IDCC 2543 | Géomètres-experts :** accord du 29 mai 2026 relatif à la révision du titre 12 « Commissions paritaires » de la convention collective ..... 103

**IDCC 2691 | Enseignement privé indépendant :** adhésion par lettre du 22 juillet 2026 de l'UPES à la convention collective ..... 109

**IDCC 3248 | Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) :** accord du 5 juin 2026 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle. 111

## Accord(s) professionnel(s)

**Transformation laitière :** accord de méthode du 5 juin 2026 relatif à la négociation de la convention collective nationale de la transformation laitière en CPPNI ..... 120

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : **44** | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

# Adhésion par lettre du 9 juillet 2026

de la FNCG à l'avenant du 16 avril 2026
relatif à l'indemnisation des salariés en activité partielle

NOR : *ASET2650734M*
IDCC : *44*

Paris, le 9 juillet 2026.

Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG), 66, rue La Boétie, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs,14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions, par la présente, notre adhésion à l'avenant du 16 avril 2026 à l'accord du 3 décembre 2013 relatif à l'activité partielle.

Vous trouverez jointes à ce courrier, les copies des déclarations transmises à France Chimie, la FIPEC, la FEBEA, COSMED et aux quatre organisations syndicales de salariés (FCE CFDT, Fédéchimie FO, CFE-CGC, FNIC CGT) ainsi que leurs accusés de réception.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3098 | Convention collective nationale

IDCC : **247** | **INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

# Avenant n° S 70 du 23 juin 2026
relatif aux salaires

NOR : *ASET2650751M*

IDCC : *247*

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

**UFIMH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

À compter des salaires de juillet 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

| Niveau | Échelon | |
|---|---|---|
| I | 1 | 1 878 |
| | 2 | 1 887 |
| | 3 | 1 891 |
| | 4 | 1 897 |
| II | 1 | 1 901 |
| | 2 | 1 906 |
| | 3 | 1 912 |
| | 4 | 1 916 |

| Niveau | Échelon | |
|---|---|---|
| III | 1 | 1 922 |
| | 2 | 1 962 |

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

– 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## Article 2

À compter des salaires de juillet 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

| Niveau | Échelon | Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | – de 3 ans | De 3 à – de 6 ans | De 6 à – de 9 ans | De 9 à – de 12 ans | De 12 à – de 15 ans | 15 ans et + |
| I | 1 | 1 878 | 1 896 | 1 903 | 1 910 | 1 917 | 1 924 |
| | 2 | 1 889 | 1 907 | 1 914 | 1 921 | 1 928 | 1 935 |
| | 3 | 1 892 | 1 910 | 1 917 | 1 924 | 1 931 | 1 938 |
| | 4 | 1 894 | 1 912 | 1 919 | 1 926 | 1 933 | 1 940 |
| II | 1 | 1 896 | 1 921 | 1 931 | 1 941 | 1 951 | 1 961 |
| | 2 | 1 899 | 1 923 | 1 933 | 1 943 | 1 953 | 1 963 |
| | 3 | 1 899 | 1 923 | 1 933 | 1 943 | 1 953 | 1 963 |
| | 4 | 1 900 | 1 924 | 1 934 | 1 944 | 1 954 | 1 964 |
| III | 1 | 1 903 | 1 934 | 1 947 | 1 960 | 1 972 | 1 985 |
| | 2 | 1 906 | 1 938 | 1 950 | 1 963 | 1 976 | 1 988 |
| | 3 | 1 913 | 1 945 | 1 958 | 1 970 | 1 983 | 1 996 |
| | 4 | 1 964 | 1 996 | 2 009 | 2 021 | 2 034 | 2 046 |

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

À compter des salaires de juillet 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant

correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

| Niveau | Échelon | Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | – de 3 ans | De 3 à – de 6 ans | De 6 à – de 9 ans | De 9 à – de 12 ans | De 12 à – de 15 ans | 15 ans et + |
| III | 2 | 1 906 | 1 938 | 1 950 | 1 963 | 1 976 | 1 988 |
| | 3 | 1 913 | 1 945 | 1 958 | 1 970 | 1 983 | 1 996 |
| | 4 | 1 964 | 1 996 | 2 009 | 2 021 | 2 034 | 2 046 |
| IV | 1 | 2 096 | 2 134 | 2 149 | 2 165 | 2 180 | 2 195 |
| | 2 | 2 286 | 2 325 | 2 340 | 2 355 | 2 371 | 2 386 |
| | 3 | 2 489 | 2 527 | 2 542 | 2 558 | 2 573 | 2 588 |
| | 4 | 2 700 | 2 738 | 2 753 | 2 769 | 2 784 | 2 799 |
| V | 1 | 2 852 | 2 911 | 2 935 | 2 959 | 2 982 | 3 006 |
| | 2 | 3 161 | 3 220 | 3 243 | 3 267 | 3 291 | 3 314 |

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2026 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

| Niveau | Échelon | |
|---|---|---|
| IV | 3 | 29 625 |
| V | 1 | 33 081 |
| | 2 | 36 268 |
| | 3 | 40 792 |
| | 4 | 43 472 |
| VI | 1 | 46 470 |
| | 2 | 50 355 |
| | 3 | 57 678 |
| | 4 | 66 967 |

## Article 5 | *Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM*

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de juillet 2026 à :

– 706 euros pour le niveau I ;

– 986 euros pour le niveau II ;

– 1 264 euros pour le niveau III ;

– 1 531 euros pour le niveau IV ;

– 2 360 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise », les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

## Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

## Article 7 | *Engagement de renégociation*

Les parties signataires conviennent que, dès que l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee atteindra + 1,5 % en glissement à compter de l'indice de juin 2026, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union française des industries mode et habillement, dans les quinze jours de la date de publication par l'Insee, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

## Article 8 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

## Article 9 | *Égalité salariale hommes/femmes*

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

– l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## Article 10 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 23 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : **303** | **COUTURE PARISIENNE ET AUTRES MÉTIERS DE LA MODE**

# Protocole d'accord du 1er juillet 2026

relatif à la prime de collection
(art. 52 de la convention collective)

NOR : *ASET2650717M*
IDCC : *303*

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

**FHCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Hacuitex CFDT ;**
**FNSCIC CFE-CGC ;**
**Pharmacie LABM FO ;**
**SECI ;**
**UNSA CS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode se sont rencontrées les 17 février, 17 mars, 20 mai et le 1er juillet pour négocier sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

À cette occasion, et conformément à l'article 52 de la convention collective, ils ont fixé le montant de la prime de collection.

## Article 1er | *Montant de la prime de collection*

Le montant de la prime de collection prévue à l'article 52 est au moins égal, à compter de la saison printemps-été 2026, aux chiffres indiqués ci-dessous :

– 266 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;

– 159 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

## Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode du 22 janvier 2021 et

de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

– « Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal" ;
– l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

[…]

– conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;
– le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois "identiques" tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer ;
– les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

## Article 3 | *Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Comme les rémunérations minimales annuelles garanties, la prime de collection permet une structuration économique ainsi qu'une régulation économique de la branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4 | *Dispositions techniques*

Le présent protocole sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 1er juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : **303** | **COUTURE PARISIENNE ET AUTRES MÉTIERS DE LA MODE**

# Accord du 1er juillet 2026

relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail

NOR : *ASET2650720M*

IDCC : *303*

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

**FHCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Hacuitex CFDT ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**SECI ;**

**UNSA CS,**

d'autre part,

## Préambule

La branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode est très féminisée et se caractérise par une population assez jeune : en effet, en 2024, les femmes représentaient près de 70 % de ses effectifs et presque la moitié des salarié(e)s avaient entre 30 et 49 ans (source : Dares 2024). Cette population est tout particulièrement concernée par les défis inhérents à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité mener une réflexion globale sur la qualité de vie et le bien-être au travail afin d'accompagner les salarié(e)s dans les différentes étapes de leur vie personnelle et professionnelle. En préalable de la conduite des travaux, une enquête a été menée auprès de 15 Maisons adhérentes à la fédération de la haute couture et de la mode et appliquant la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode afin de dresser un état des pratiques déjà mises en œuvre.

La branche a ainsi identifié quatre thématiques principales pour lesquelles des évolutions conventionnelles pourraient être adoptées : la parentalité, la santé des femmes au travail, les salarié(e)s aidants, ainsi que la seconde partie de carrière et les salarié(e)s seniors.

Au regard de la démographie de la branche et particulièrement de sa forte féminisation, il a été décidé dans un premier temps, au sein du présent accord de branche, de mieux prendre en compte l'impact sur la vie professionnelle des enjeux liés à la santé menstruelle et gynécologique des femmes ainsi que le fait que celles-ci continueraient aujourd'hui d'assumer majoritairement

les responsabilités liées à la garde des enfants. En cela, cet accord s'inscrit aussi dans l'objectif de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport d'information du Sénat n° 780 (2022-2023), déposé le 27 juin 2023, relatif à la santé des femmes au travail constatait en effet que les difficultés associées à l'endométriose, aux pathologies menstruelles incapacitantes, à la grossesse ou à l'infertilité étaient encore trop peu abordées dans le monde du travail. Cette réalité est aussi trop souvent susceptible d'entraîner des conséquences négatives sur la carrière des femmes et fragilise l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Par la suite, la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche a instauré à leur bénéfice un arrêt maladie spécifique sans jour de carence ainsi qu'une nouvelle protection contre le licenciement.

Des réflexions sont par ailleurs menées sur le plan national entre le gouvernement, les partenaires sociaux et des associations d'élus, quant au soutien à la parentalité et la politique familiale en général.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité pleinement s'inscrire dans ces évolutions sociétales et législatives tout en s'inspirant des bonnes pratiques déjà mises en œuvre par certaines entreprises.

Les mesures présentées ci-dessous composent ainsi un premier accord de branche relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail au sein de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode.

La branche s'engage en outre à poursuivre sa réflexion sur les autres thématiques précitées en les inscrivant à ses prochains agendas sociaux en vue de l'ouverture de négociations d'accords de branche ultérieurs.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (aussi dénommées « Maisons ») comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (IDCC 303) rappelé à l'article 2 de ses clauses générales.

## Article 2 | *Nouvelle articulation des clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode*

Afin d'intégrer les dispositions créées par le présent accord de branche au sein des clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, les modifications suivantes sont apportées au sommaire :

Le titre VII « Congés » devient « Congés et dispositions relatives à la conciliation de la vie personnelle et vie professionnelle des salarié(e)s ».

Le texte de l'article 33 « Maternité » est supprimé et remplacé par un nouvel article 33 « Parentalité et santé des femmes au travail ». Son nouveau contenu, constitué des anciennes dispositions reprises à droit constant ainsi que de nouvelles normes, est détaillé aux articles 3 à 12 du présent accord.

## Article 3 | *Salariées souffrant de dysménorrhée*

La dysménorrhée peut être définie comme des douleurs abdominopelviennes qui précèdent ou accompagnent les règles (douleurs menstruelles), soit des menstruations incapacitantes.

Ces douleurs durent en général un à trois jours et peuvent être liées à de l'endométriose, des fibromes utérins, mais n'indiquent pas nécessairement une maladie sous-jacente.

Un nouveau congé spécifique de 11 jours par an est créé au sein de la branche pour les salariées souffrant de dysménorrhée. Afin d'en bénéficier, celles-ci devront justifier du statut de travailleur handicapé (RQTH) ou présenter un certificat médical (valable un an, renouvelable une fois dans l'attente de la décision de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH]) ainsi qu'une preuve du dépôt d'une demande de RQTH. La salariée communiquera à l'employeur la décision de la MDPH dès réception de celle-ci. Ce congé n'entraîne aucune diminution de la rémunération de la salariée.

Une disposition relative à l'accès au télétravail de ces salariées est également insérée au sein des clauses générales pour celles dont le trouble ne nécessiterait pas un congé ou pour que le télétravail soit combiné avec ces jours de congé.

Pour celles dont les fonctions peuvent s'exercer à distance, elles pourront désormais bénéficier d'un accès facilité au télétravail. Lorsque le poste n'est pas télétravaillable, ces salariées pourront solliciter, sur avis conforme du médecin du travail, un aménagement du poste de travail, voire une réorganisation de leur emploi du temps, notamment, s'agissant des postes en boutique.

Il est ainsi créé, au sein de l'article 33 de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (IDCC 303), un article 33.1 « Salariées souffrant de dysménorrhée » :

> « Article 33.1 | *Salariées souffrant de dysménorrhée*
>
> Article 33.1.1 | Congés pour dysménorrhée
>
> Les salariées reconnues comme ayant le statut de travailleur handicapé (RQTH) au titre d'un trouble de dysménorrhée bénéficient de 11 jours de congés supplémentaires par an.
>
> Dans l'attente de la reconnaissance de ce statut, ces jours de congé peuvent également être octroyés à la salariée, pendant une durée d'un an, renouvelable une fois et sur présentation d'un certificat médical et d'une preuve du dépôt de la demande RQTH auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
>
> La salariée communiquera à l'employeur la décision de la MDPH dès réception de celle-ci.
>
> En cas de rejet de la demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, le certificat médical ne permet plus à lui seul de faire bénéficier à la salariée de ces jours de congés spécifiques.
>
> Ces jours de congé n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.
>
> Article 33.1.2 | Télétravail, aménagement du poste de travail et réorganisation des emplois du temps en cas de dysménorrhée
>
> Les salariées souffrant de dysménorrhée disposent d'un accès facilité au télétravail, soit dans le cadre d'une RQTH, soit sur présentation d'un certificat médical indépendant d'une procédure de RQTH, et/ou peuvent bénéficier, sur avis du médecin du travail, d'un aménagement de poste ou d'une réorganisation de leurs emplois du temps si leur poste n'est pas télétravaillable ou s'il nécessite une permanence physique dans l'entreprise.
>
> Les modalités relatives au télétravail sont déterminées par chaque Maison, le cas échéant, au sein de leurs accords collectifs. »

## Article 4 | *Interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse*

La branche crée un nouveau congé exceptionnel pour interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse (fausse couche, interruption pour raison médicale grave, ou interruption volontaire médicale) de trois jours, qui bénéficie à la femme directement concernée ainsi qu'à son ou sa partenaire s'il ou elle relève du champ de la présente convention collective. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dispositions issues de la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023, visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, relatives au nouvel arrêt maladie spécifique sans jour de carence, ainsi qu'au nouveau cas de protection contre le licenciement, sont insérées dans les clauses générales.

Un rappel du cadre légal s'agissant du congé de deuil parental est également ajouté aux clauses générales, de même s'agissant de la protection contre le licenciement spécifique à ces situations.

Il est ainsi créé un article 33.2 « Interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse » :

> « Article 33.2 | *Interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse*
>
> Article 33.2.1 | Congé exceptionnel et arrêt de travail pour interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse
>
> En cas d'interruption spontanée, médicale ou volontaire de grossesse survenant avant la 22e semaine d'aménorrhée, et sur présentation d'un certificat médical, la salariée bénéficie d'un congé exceptionnel de trois jours.
>
> Ce congé n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.
>
> Le ou la conjointe salarié(e), ou le ou la salarié(e) lié(e) par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également de ce congé dans les mêmes conditions dès lors qu'il relève de la présente convention collective.
>
> Ce congé peut être accolé à un arrêt de travail pour maladie, qui, consécutif à une interruption spontanée ou médicale de grossesse, ne donne lieu à aucune diminution de la rémunération du salarié concerné.
>
> Il est rappelé que la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit qu'en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière prévue par le code de la sécurité sociale est accordée sans délai.
>
> Article 33.2.2 | Congé de deuil parental
>
> Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le ou la salarié(e) a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés selon les modalités fixées par l'article D. 3142-1-1 du code du travail. Le congé peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant, sans préjudice du congé pour décès d'un enfant.
>
> Le congé de deuil est également possible lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'organisation mondiale de la santé : naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou lorsque le fœtus pèse plus de 500 g.

Ce congé n'entraîne aucune diminution de la rémunération et le temps correspondant est assimilé à du temps de travail effectif.

#### Article 33.2.3 | Protection contre le licenciement

Il est rappelé que conformément à l'article L. 1225-4-3 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée incluses. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

En outre, la salariée confrontée à une interruption spontanée de grossesse intervenant à compter de la 22e semaine d'aménorrhée bénéficie du congé maternité et de la protection légale contre le licenciement qui en découle. »

## Article 5 | *Autorisations d'absence liées à un projet parental*

Le cadre légal relatif aux autorisations d'absence liées au suivi d'un traitement de fertilité, d'assistance médicale à la procréation ainsi qu'à une procédure d'adoption suivant la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail est intégré au sein des clauses générales.

La loi du 30 juin 2025 étend les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, bénéficiant jusqu'alors aux femmes en état de grossesse ou en parcours de procréation médicalement assistée aux :

– hommes eux-mêmes engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée ;
– conjoints, partenaires ou concubins de la personne – homme ou femme – en parcours de procréation médicalement assistée ;
– personnes engagées dans une procédure d'adoption.

Il est ainsi créé un article 33.3 « Suivi d'un traitement de fertilité, d'assistance médicale à la procréation, et parcours d'adoption » :

#### « Article 33.3.1 | Autorisations d'absence liées au suivi d'un traitement de fertilité, d'assistance médicale à la procréation

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les salarié(e)s bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues dans le code de la santé publique, et notamment suivant un processus d'autoconservation de gamètes, bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salarié(e)s au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

#### Article 33.3.2 | Autorisations d'absence liées à une procédure d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les salarié(e)s engagé(e)s dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter

aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par le code de l'action sociale et des familles. »

## Article 6 | *Période de grossesse*

Plusieurs mesures sont mises en place s'agissant des salariées en état de grossesse.

La réduction journalière du temps de travail de 15 minutes, à l'entrée et à la sortie de l'établissement, peut désormais être cumulée de sorte à entrer dans les locaux, ou en sortir, 30 minutes plus tard ou plus tôt.

Cette disposition se trouvait initialement au sein de l'article 34 des clauses générales qui visait également les travailleurs en situation de handicap. Elle est désormais intégrée au nouvel article 33 (pour ce qui concerne les salariées enceintes).

À compter du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficie désormais d'une réduction quotidienne de travail de 30 minutes le matin à l'entrée, et 30 minutes le soir à la sortie de l'établissement. Cette réduction peut également être cumulée, permettant à la salariée d'entrer ou de sortir jusqu'à une heure plus tard ou plus tôt.

Il est créé une réduction de travail d'un jour par semaine pendant le dernier mois précédant le départ en congé de maternité d'une salariée en état de grossesse, sans impact sur leur rémunération. En revanche, s'il n'est pas pris, ce congé ne pourra donner lieu à aucun report ou rémunération supplémentaire.

Un accès facilité au télétravail des salariées enceintes est désormais prévu au sein de la branche.

Le cadre légal relatif à l'aménagement du poste de travail, les autorisations d'absence et la protection de la salariée pendant la période de grossesse est intégré au sein des clauses générales.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux clauses générales :

L'alinéa 2 de l'article 34 est supprimé et remplacé par le texte suivant : « Les travailleurs en situation de handicap pourront arriver 15 minutes plus tôt, et quitter les locaux 15 minutes plus tard. S'il y a un ascenseur dans la Maison, ils pourront l'utiliser. »

Les dispositions relatives à la protection de la salariée en état de grossesse qui étaient prévues dans l'article 33 « Maternité » des clauses générales, qui est désormais supprimé et remplacé par un nouveau corpus d'articles, sont reprises à droit constant au sein d'un nouvel article « Protection de la salariée en état de grossesse ».

Il est ainsi créé un article 33.4 « Période de grossesse » :

« Article 33.4 | *Période de grossesse*

Article 33.4.1 | Réduction du temps de travail pendant la période de grossesse

Article 33.4.1.1 | *Réduction journalière du temps de travail pendant la période de grossesse*

Il est permis aux salariées enceintes d'arriver 15 minutes plus tard, et de partir 15 minutes plus tôt des établissements de la Maison, pendant toute leur période de grossesse.

À compter du cinquième mois de grossesse, cette réduction est portée à 30 minutes le matin et 30 minutes le soir.

Cette réduction horaire journalière n'entraîne pas de diminution de la rémunération et peut être cumulée de sorte à permettre aux salariées enceintes d'entrer ou de sortir

30 minutes plus tard ou plus tôt des locaux jusqu'au cinquième mois de grossesse, puis jusqu'à une heure à compter du cinquième mois de grossesse.

#### Article 33.4.1.2 | *Réduction hebdomadaire du temps de travail à la fin de la période de grossesse*

Pendant le dernier mois précédant leur départ en congé maternité, les salariées enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail d'une durée d'un jour par semaine.

Cette réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération et les périodes concernées sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.

Ces réductions de temps de travail ne pourront donner lieu ni à un report, ni à rémunération, si elles ne sont pas prises par la salariée enceinte.

#### Article 33.4.2 | Facilitation du recours au télétravail des salariées en période de grossesse

Dès lors que les activités qu'elles exercent le permettent, et dans la mesure du possible, les salariées enceintes disposent d'un accès facilité au télétravail.

Les modalités relatives au télétravail sont déterminées par chaque Maison, le cas échéant, au sein de leurs accords collectifs.

#### Article 33.4.3 | Aménagement du poste de travail pendant la période de grossesse

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

Un aménagement du poste de travail de la salariée enceinte peut également être demandé par la salariée si l'état de santé de celle-ci le justifie.

#### Article 33.4.4 | Autorisations d'absence pendant la grossesse et les suites de l'accouchement pour examens médicaux

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de suites de l'accouchement.

Le ou la conjoint(e) salarié(e) de la femme enceinte ou venant d'accoucher, ou de la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

#### Article 33.4.5 | Protection de la salariée en état de grossesse

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel avec avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu du code du travail (congé de maternité ou congé d'adoption) qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Conformément à l'article L. 1225-5 du code du travail, si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, au plus tard dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l'un des motifs énoncés plus haut. »

## Article 7 | *Congé de maternité*

Le cadre légal relatif à la durée du congé de maternité est intégré au sein des clauses générales.

La branche prévoit désormais que la rémunération du congé de maternité de la salariée justifiant d'une ancienneté d'au moins 9 mois sera intégralement maintenue dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s.

Lorsqu'appliquée, cette mesure suit un processus dit de subrogation : la Maison verse directement la rémunération à la salariée, et récupère les sommes qui devaient être prises en charge par la sécurité sociale auprès de celle-ci.

Il est ainsi créé un article 33.5 « Congé de maternité » :

« Article 33.5 | *Congé de maternité*

Article 33.5.1 | Durée du congé de maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples ou lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables, la durée de la période de suspension du contrat de travail est fixée conformément aux dispositions du code du travail :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge :

| Statut de l'enfant à naître | Durée du congé prénatal (avant l'accouchement) | Durée du congé postnatal (après l'accouchement) | Durée totale du congé de maternité |
|---|---|---|---|
| 1er enfant | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| 2e enfant | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| 3e enfant ou plus | 8 semaines | 18 semaines | 26 semaines |

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître :

| Nombre d'enfants à naître | Durée du congé prénatal (avant l'accouchement) | Durée du congé postnatal (après l'accouchement) | Durée totale du congé de maternité |
|---|---|---|---|
| 2 | 12 semaines | 22 semaines | 34 semaines |
| 3 ou plus | 24 semaines | 22 semaines | 46 semaines |

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux paragraphes précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la durée de suspension du contrat à laquelle la salariée a droit.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

### Article 33.5.2 | *Maintien de la rémunération pendant le congé de maternité*

Dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la rémunération de la salariée en congé de maternité justifiant d'au moins 9 mois d'ancienneté, appréciée à la date du début du congé, est intégralement maintenue par l'employeur pendant sa durée légale.

La Maison verse sa rémunération directement à la salariée et récupère, à sa charge, les indemnités journalières correspondantes auprès de la sécurité sociale, par un processus de subrogation. »

## Article 8 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Le congé légal dit de « paternité et d'accueil de l'enfant », qui bénéficie aux partenaires des salariées mettant au monde un enfant, est augmenté de 5 jours au sein des Maisons de plus de 50 salarié(e)s : le congé conventionnel sera de 30 jours calendaires, contre 25 en droit commun.

En cas de naissances multiples, le congé légal est également augmenté de 5 jours : le congé conventionnel sera ainsi de 37 jours calendaires contre 32 jours en droit commun.

La branche prévoit aussi désormais que la rémunération du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera intégralement maintenue pour les salarié(e)s justifiant d'au moins 9 mois d'ancienneté, dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s.

Lorsqu'appliqué, le maintien de la rémunération suit à nouveau un processus de subrogation.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article D. 1225-8-1 du code du travail, en sus du congé de paternité mentionné à l'article L. 1225-35 du code du travail, le père, le ou la conjoint(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin a droit à la prolongation de la période de congé mentionnée au cinquième alinéa de cet article en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés mentionnées dans l'arrêté prévu au même alinéa, et dans la limite de trente jours consécutifs.

Il est ainsi créé un article 33.6 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » :

> « Article 33.6 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*
>
> Article 33.6.1 | Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
>
> À compter de l'entrée en vigueur de l'accord, dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la durée légale du congé de paternité et d'accueil d'un enfant est rallongée de 5 jours pour atteindre 30 jours calendaires ou 37 en cas de naissances multiples.
>
> Il est rappelé que l'article L. 1225-35 du code du travail prévoit qu'après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le ou la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil d'un enfant de 25 jours calendaires, ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.
>
> Conformément à l'article L. 1225-35 du code de travail, ce congé est composé de 4 jours calendaires, consécutifs au congé de naissance légal de 3 jours ouvrables, puis de 21 jours calendaires, ou 28 en cas de naissances multiples, pris en continu ou par fractionnement, au choix du ou de la salarié(e).
>
> Il est rappelé que les dispositions de l'article D. 1225-8-1 du code du travail relatives à la prolongation de la période du congé s'appliquent en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance.
>
> Article 33.6.2 | Maintien de la rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
>
> Dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la rémunération du ou de la salarié(e) conjoint(e), partenaire de pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec la personne mettant au monde un enfant est intégralement maintenue pendant la durée du congé conventionnel de paternité et d'accueil d'un enfant, dès lors qu'il ou elle justifie de 9 mois d'ancienneté, appréciée à la date du début du congé.
>
> La Maison verse sa rémunération directement au salarié et récupère, à sa charge, les indemnités journalières correspondantes auprès de la sécurité sociale, par un processus de subrogation. »

## Article 9 | *Congé d'adoption*

Le cadre légal relatif à la durée du congé d'adoption est intégré au sein des clauses générales.

La branche prévoit aussi désormais que la rémunération du congé d'adoption du salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 9 mois sera intégralement maintenue dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s.

Lorsqu'appliquée, cette mesure suit un processus dit de subrogation.

Il est ainsi créé un article 33.7 « Congé d'adoption » :

> « Article 33.7 | *Congé d'adoption*
>
> Article 33.7.1 | Durée du congé d'adoption
>
> Conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail, le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines. La durée du congé varie en cas d'adoptions multiples ou lorsque

l'adoption porte à deux ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le foyer assume la charge :

| Nombre d'enfants adoptés | Nombre d'enfants déjà à charge | Durée du congé (pris par un seul parent) | Durée du congé (répartir entre les 2 parents salariés) |
|---|---|---|---|
| 1 | 0 ou 1 | 16 semaines | 16 semaines + 25 jours |
| 1 | 2 ou plus | 18 semaines | 18 semaines + 25 jours |
| 2 ou plus | Peu importe le nombre | 22 semaines | 22 semaines + 32 jours |

Tout salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Article 33.7.2 | Maintien de la rémunération pendant le congé d'adoption

Dans les Maisons de plus de 50 salarié(e)s, la rémunération du ou de la salarié(e) justifiant de 9 mois d'ancienneté, appréciée à la date du début du congé, est intégralement maintenue pendant la durée légale de son congé d'adoption.

La Maison verse sa rémunération directement au salarié et récupère, à sa charge, les indemnités journalières correspondantes auprès de la sécurité sociale, par un processus de subrogation. »

## Article 10 | *Départ et retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption*

La convention collective prévoit désormais l'organisation d'un entretien de départ avant chaque congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption.

Au retour du ou de la salarié(e), un entretien de parcours professionnel sera organisé dans les deux semaines suivant la reprise du travail.

La branche crée un nouveau cas de réduction du temps de travail au profit des salarié(e)s en retour de congé de maternité ou d'adoption. Ces derniers pourront bénéficier d'une reprise à temps partiel à 80 % de leur temps de travail.

Les dispositions de droit commun relatives à la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité sont insérées dans un nouvel article, et visent également les retours de congé d'adoption.

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption qui figuraient à l'ancien article 33 sont replacées, à droit constant, au sein d'un nouvel article.

Il est ainsi créé un article 33.8 « Départ et retour d'un congé de maternité ou d'adoption » :

« Article 33.8 | *Départ et retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption*

Article 33.8.1 | Entretien de départ en congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption

Les salarié(e)s s'apprêtant à quitter l'entreprise pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption bénéficient d'un entretien de départ afin d'organiser leur absence et la continuité de l'activité au sein de leur service.

### Article 33.8.2 | Entretien de parcours professionnel au retour d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption

Les salarié(e)s reprenant le travail à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, ou d'adoption bénéficieront d'un entretien de parcours professionnel de reprise dans les deux semaines suivant leur retour.

En prévision de cet entretien de parcours professionnel, le ou la salarié(e) peut solliciter de l'entreprise toute information venant en préparation dudit entretien.

### Article 33.8.3 | Réduction du temps de travail au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Les salarié(e)s reprenant immédiatement le travail à l'issue du congé légal de maternité ou d'adoption pourront bénéficier, lorsqu'ils ou elles en font la demande, d'une réduction hebdomadaire de leur temps de travail en vue de la facilitation de leur reprise du travail.

Les salarié(e)s à temps plein pourront ainsi bénéficier d'une reprise à 80 % de leur temps de travail durant le mois suivant le retour au sein de la Maison.

Cette réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération et les périodes concernées sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.

Cette réduction de temps de travail ne pourra donner lieu ni à un report, ni à rémunération, si elle n'est pas prise par le ou la salarié(e) immédiatement à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

### Article 33.8.4 | Garantie d'évolution salariale au retour de congé de maternité ou d'adoption

À la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération du ou de la salarié(e) est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail.

### Article 33.8.5 | Rupture du contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-66 du code du travail, pour élever son enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. En pareil cas, il ou elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. Il bénéficie alors d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il ou elle avait acquis au moment de son départ. »

## Article 11 | *Allaitement et tire-allaitement*

Les dispositions relatives à l'allaitement qui figuraient à l'article 33 sont replacées au sein d'un nouvel article, complétées par une référence au cadre légal relatif aux locaux dédiés à l'allaitement.

Les périodes d'allaitement et de tire-allaitement sont désormais rémunérées.

Il est ainsi créé un article 33.9 « Allaitement et tire-allaitement » :

> « Article 33.9 | *Allaitement et tire-allaitement*
>
> Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du code du travail prévoit que pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure, indépendante des repos normaux, est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. En outre, la salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.
>
> Ces moments sont fixés par accord entre la salariée et son employeur. À défaut d'accord, ils sont placés au milieu de chaque période.
>
> Ces périodes d'allaitement ou de tire-allaitement sont rémunérées.
>
> Conformément à l'article L. 1225-32 du code du travail, tout employeur employant plus de cent salariées peut être tenu d'installer, dans son établissement ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement. Le local mis à disposition par l'employeur doit respecter les conditions posées par les articles R. 4152-13 à R. 4152-28 du code du travail. »

## Article 12 | *Congé supplémentaire de naissance et congé parental d'éducation*

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation qui figuraient à l'article 33 sont replacées, à droit constant, au sein d'un nouvel article.

Le congé de paternité peut désormais être suivi d'un congé parental d'éducation.

Les dispositions légales relatives au congé supplémentaire de naissance instauré par la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 et des décrets d'application ayant suivi sont insérés dans les clauses générales de la convention collective. Ces dispositions entreront en vigueur au 1er juillet 2026, concernant les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi que les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 ou dont la date de naissance était prévue à partir du 1er janvier 2026 mais qui sont nés prématurément, le congé supplémentaire de naissance pourra être mobilisé dans un délai maximum de neuf mois à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Il est ainsi créé un article 33.10 « Congé supplémentaire de naissance et congé parental d'éducation » :

> « Article 33.10.1 | Congé supplémentaire de naissance
>
> Conformément à l'article L. 1225-46-2 du code du travail, le ou la salarié(e) qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption bénéficie, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance.
>
> Toutefois, la condition d'avoir épuisé son droit à congé ne s'applique pas au salarié qui n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues aux articles L. 331-3 à L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires.
>
> Le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail.
>
> Durée et fractionnement du congé supplémentaire de naissance
>
> La durée de ce congé est soit d'un mois, soit de deux mois, au choix du ou de la salarié(e). Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret.

### Délai de prise du congé supplémentaire de naissance

Conformément à l'article D. 1225-11-3 du code du travail, la ou les périodes du congé supplémentaire de naissance prévu à l'article L. 1225-46-2 débutent dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 ou d'un accord collectif de travail, le délai est augmenté d'autant.

### Délai de prévenance de l'employeur

Conformément à l'article D. 1225-11-4 du code du travail, le ou la salarié(e) informe son employeur de son souhait de bénéficier ou non d'un fractionnement du congé, ainsi que de la durée et de la date de prise de la ou des périodes de congé au moins un mois avant le début du congé.

Par dérogation, lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le ou la salarié(e) souhaite débuter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, ce délai est réduit à quinze jours.

Conformément à l'article D. 1225-11-5 du code du travail, l'information est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

### Garanties attachées au congé supplémentaire de naissance

Conformément à l'article L. 1225-46-3 du code du travail, la durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le ou la salarié(e) tient de son ancienneté.

Le ou la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.

Conformément à l'article L. 1225-46-6 du code du travail, à l'issue du congé supplémentaire de naissance, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément à l'article L. 1225-46-7 du code du travail, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue du congé supplémentaire de naissance a droit à l'entretien de parcours professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption.

### Reprise anticipée

Conformément à l'article R. 1225-11-6 du code du travail, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le ou la salarié(e) souhaitant reprendre son activité en application de l'article L. 1225-46-5 avertit son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée. Le ou la salarié(e) joint à sa demande les justificatifs la motivant.

Article 33.10.2 | Congé parental d'éducation

Conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, le droit au congé parental d'éducation est ouvert à tout salarié suite à chaque congé de maternité et à l'occasion de chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus.

Le congé parental d'éducation est également ouvert suite à un congé de paternité ou d'accueil d'un enfant.

Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le parent salarié a également la faculté de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à l'entretien de parcours professionnel. Au cours de cet entretien, l'employeur et le ou la salarié(e) organisent le retour à l'emploi ; ils déterminent les besoins de formation du ou de la salarié(e) et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du ou de la salarié(e), l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

## Article 13 | *Congés pour enfant malade et congé de présence parentale*

Les jours de congés octroyés par la branche en cas de maladie d'un enfant de 12 ans ou moins sont augmentés et fixés à trois jours par année civile et par enfant, contre 1 auparavant, désormais sans impact sur la rémunération du ou de la salarié(e), qui était jusque-là réduite de 50 % le jour concerné.

Les jours de congés octroyés en cas d'hospitalisation – et désormais aussi en cas de nécessité de soins ambulatoires – d'un enfant de moins de 18 ans sont également augmentés et passent de 16 heures à 5 jours par année civile et par enfant. Le salaire est aussi désormais maintenu à 100 % pendant cette période.

Ces jours de congés deviennent également accessibles aux représentants légaux. Ils sont accordés sur présentation d'un certificat médical.

Il est ainsi créé un article 33.11 « Congés pour enfant malade » :

« Article 33.11 | *Congés pour enfant malade*

Article 33.11.1 | Congés en cas de maladie d'un enfant

Sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie d'un enfant de 12 ans ou moins, le parent ou son représentant légal bénéficie de trois jours de congé par année civile et par enfant.

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, la durée de ce congé est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le ou la salarié(e) assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Article 33.11.2 | Congés en cas d'hospitalisation d'un enfant ou de nécessité de soins ambulatoires

Sur présentation d'un certificat médical, en cas d'hospitalisation ou de la nécessité de soins ambulatoires pour un enfant de moins de 18 ans, le parent ou son représentant légal bénéficie de 5 jours de congé par année civile et par enfant.

Article 33.11.3 | Rémunération des congés pour enfant malade

Les jours de congé pour enfant malade précédemment cités n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une période de travail effectif pour

la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis.

Article 33.11.4 | Congé de présence parentale

Conformément à l'article L. 1225-62 du code du travail et aux conditions fixées par celui-ci, tout salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale dans une limite de 310 jours ouvrés pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins dix jours avant le début du congé en application de l'article L. 1225-63 du code précité.

Le congé de présence parentale donne droit à versement par la sécurité sociale à l'allocation journalière de présence parentale selon les conditions fixées aux articles D. 544-1 à D. 544-10 du code de la sécurité sociale. »

## Article 14 | *Congés pour événements de famille*

Plusieurs modifications sont apportées à l'article 29 relatif aux congés pour événements de famille.

Certains congés voient leur durée augmentée, et d'autres leur liste de bénéficiaires élargie.

La liste des personnes dont le décès donne lieu à un congé au bénéfice du salarié est complétée pour inclure la personne vivant maritalement avec le salarié, ainsi que son beau-père/belle-mère et ses beaux-grands-parents qui n'auraient pas de lien de mariage ou de Pacs avec le père/la mère ou un grand-parent du salarié :

– le congé de 5 jours visant jusqu'alors le décès du conjoint ou du partenaire du Pacs, comprend donc désormais également le décès de la personne vivant maritalement avec le ou la salarié(e) ;
– le congé de 3 jours visant jusqu'alors le décès du père ou de la mère du salarié, ou de son conjoint ou partenaire du Pacs, est également élargi pour comprendre dorénavant le décès de la personne vivant maritalement avec le père ou la mère du salarié ;
– enfin, le congé de 1 jour qui est octroyé au salarié en cas de décès d'un grand-parent, ou de son conjoint ou de son partenaire du Pacs, est élargi pour inclure la personne vivant maritalement avec un grand-parent du salarié.

La durée des congés pour décès d'un enfant est augmentée conformément au cadre légal :

– le congé pour décès d'un enfant de plus de 25 ans passe ainsi de 5 à 12 jours ;
– le congé pour décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant lui-même parent passe de 7 à 14 jours.

La durée du congé pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer, est également augmentée conformément au cadre légal. Celle-ci passe donc de 2 à 10 jours.

L'article 29 « Congés exceptionnels pour évènements de famille » est amendé et ainsi remplacé par le texte suivant :

« Article 29 | *Congés exceptionnels pour évènements de famille*

■ Les salarié(e)s auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour évènements de famille prévus ci-après, exprimés en jours ouvrables :

– décès du conjoint, du partenaire du Pacs ou de la personne vivant maritalement avec le ou la salarié(e) : 5 jours ;

– décès d'un enfant : 12 jours, ou 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou lui-même parent ;

– décès du père ou de la mère du ou de la salarié(e) ou de son conjoint, partenaire du Pacs ou de la personne vivant maritalement avec lui ou elle : 3 jours ;

– décès d'un frère ou d'une sœur du ou de la salarié(e) : 3 jours ;

– décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du ou de la salarié(e) : 1 jour ;

– décès d'un grand-parent du ou de la salarié(e), de son conjoint ou du partenaire du Pacs ou de la personne vivant maritalement avec lui ou elle : 1 jour.

Lorsqu'il s'agit d'un décès, si le lieu de cérémonie se trouve à une distance supérieure à 300 km, les salarié(e)s bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

■ Mariage ou Pacs du ou de la salarié(e) :

– 4 jours pour les salarié(e)s ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 5 jours pour les salarié(e)s ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

■ Mariage d'un enfant du ou de la salarié(e) : 1 jour.

■ 3 jours pour chaque naissance au sein du foyer du ou de la salarié(e) ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, suivi des 4 jours obligatoires de congés de paternité et d'accueil de l'enfant en application de l'article L. 1225-35-1 du code du travail ;

■ 10 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer ;

Dans le cas où un évènement de famille ouvrant droit à un congé exceptionnel se produirait pendant les congés payés de l'intéressé, le congé exceptionnel s'ajouterait à la durée normale ou viendrait s'y substituer selon le choix du salarié. »

## Article 15 | *Force obligatoire du présent accord*

Les accords d'entreprise relatifs à la parentalité et la santé des femmes au sein de la branche ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes.

## Article 16 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s*

En application du code du travail et notamment de l'article L. 2261-23-1, les parties signataires ont pris en considération les cas des entreprises de moins de 50 salarié(e)s au sein de la branche.

Outre les dispositions mentionnant expressément leur application aux entreprises de plus de 50 salarié(e)s, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

## Article 17 | *Modalités d'application. Entrée en vigueur. Durée*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'expiration du délai d'opposition prévu par le code du travail, courant à compter de sa notification aux organisations syndicales représentatives, sous réserve qu'aucune opposition n'ait été valablement exprimée.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les thèmes de la parentalité et la santé des femmes au travail.

### Article 18 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### Article 19 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande de procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 1er juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : **303** | **COUTURE PARISIENNE ET AUTRES MÉTIERS DE LA MODE**

# Avenant n° 19 du 1er juillet 2026

à l'accord du 25 janvier 2002
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : *ASET2650718M*

IDCC : *303*

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

**FHCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Hacuitex CFDT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**SECI ;**

**UNSA CS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les organisations représentatives dans le champ de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode se sont rencontrées pour négocier :

– les 17 février et 17 mars, sur la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 16 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 18 signé le 2 avril 2024, et ;

– les 20 mai et 1er juillet sur l'impact de l'évolution du Smic au 1er juin 2026 sur la grille.

À l'issue de cette négociation, elles ont décidé de réviser l'accord du 25 janvier 2002 par le texte ci-dessous qui constitue son avenant n° 19 :

## Article 1er | *Rémunérations minimales annuelles garanties pour 2026*

À compter du 1er janvier 2026, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel

effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 16 à l'accord du 25 janvier 2002 sont fixées comme indiquées dans l'annexe 17 jointe au présent avenant.

## Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les organisations représentatives signataires ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

– « Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal" ;

– l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

[…]

– conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;

– le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois "identiques" tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer ;

– les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

Le 7 octobre 2026 entre en vigueur l'accord du 18 mars 2024 relatif à la classification des emplois, qui énonce dans son préambule, que la classification conventionnelle poursuit plusieurs objectifs, dont :

– assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs suivants :

  – corriger les facteurs susceptibles d'induire des discriminations dans les classifications ;

  – garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'induit pas des discriminations fondées sur le sexe ;

  – promouvoir la mixité des emplois en modifiant la perception traditionnelle des emplois ;

  – favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers, la mobilité et la promotion professionnelle.

## Article 3 | *Clause d'automaticité et de revoyure*

Les organisations représentatives signataires conviennent qu'en cas de revalorisation de la valeur brute mensuelle du Smic (base 35 heures par semaine) conduisant au dépassement du minima du groupe 1 niveau A tel qu'issu de la grille annexée au présent accord, les revalorisations suivantes s'effectueraient :

– le minima du groupe 1 niveau A serait revalorisé au montant du minima du groupe 1 niveau B, soit 23 237 € ;

– afin de conserver l'écart actuel entre les minima du groupe 1 niveau A et groupe 1 niveau B, le minima du groupe 1 niveau B serait revalorisé de 0,55 %, s'élevant ainsi à 23 365 €.

En outre, les organisations signataires s'accordent pour ouvrir la négociation sur les rémunérations minimales annuelles garanties de l'année 2027 en novembre 2026.

## Article 4 | *Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique de la branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5 | *Dispositions techniques*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 1er juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 17 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 19 signé le 1er juillet 2026.

| Groupes | Niveau A | Niveau B | Niveau C |
|---|---|---|---|
| | Salaire annuel | | |
| 1 | 23 109 € | 23 237 € | 23 631 € |
| 2 | 23 631 € | 24 207 € | 27 173 € |
| 3 | 27 572 € | 28 865 € | 32 716 € |
| 4 | 32 878 € | 34 621 € | 39 044 € |
| 5 | 39 045 € | 39 658 € | 45 604 € |
| 6 | 39 045 € | 44 945 € | 50 776 € |
| 7 | | 51 281 € | 58 392 € |
| 8 | | 58 973 € | 66 492 € |
| 9 | | 66 492 € | 76 085 € |

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : **1267** | **PÂTISSERIE**

# Avenant n° 117 du 30 juin 2026

relatif au barème de la grille nationale des salaires
au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650714M*

IDCC : *1267*

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

**CNAPCCGTF ;**

**CNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO ;**

**CFDT Agri Agro,**

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

## Article 1er | *Barème. Date d'application*

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1er juin 2026 de :

+ 1,5 % sur l'ensemble de la grille

Le nouveau barème figure en annexe 1.

## Article 2 | *Champ d'application*

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 3 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

## Article 4 | *Extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Levallois-Perret, le 30 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Applicable à compter du 1er juin 2026.

*(En euros.)*

| Coefficient | Salaire horaire à compter du 1er janvier 2026 | Salaire horaire à compter du 1er juin 2026 | Nombre heures | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|---|
| 1,50 % | | | | |
| Personnel de fabrication | | | | |
| 160 | 12,29 | 12,47 € | 151,67 | 1 891,32 |
| 165 | 12,36 | 12,54 € | 151,67 | 1 902,23 |
| 170 | 12,50 | 12,69 € | 151,67 | 1 924,04 |
| 175 | 12,58 | 12,77 € | 151,67 | 1 936,50 |
| 180 | 12,72 | 12,91 € | 151,67 | 1 958,31 |
| 185 | 13,12 | 13,31 € | 151,67 | 2 019,07 |
| 190 | 13,42 | 13,62 € | 151,67 | 2 065,81 |
| 220 | 15,40 | 15,63 € | 151,67 | 2 371,16 |
| 250 | 17,49 | 17,75 € | 151,67 | 2 692,09 |
| 270 | 18,87 | 19,16 € | 151,67 | 2 905,53 |
| 290 | 20,29 | 20,59 € | 151,67 | 3 123,64 |
| 310 | 21,69 | 22,01 € | 151,67 | 3 338,63 |
| 330 | 23,09 | 23,44 € | 151,67 | 3 555,18 |
| 350 | 24,49 | 24,86 € | 151,67 | 3 770,18 |
| Personnel de vente | | | | |
| 160 | 12,29 | 12,47 € | 151,67 | 1 891,32 |
| 165 | 12,36 | 12,54 € | 151,67 | 1 902,23 |
| 170 | 12,50 | 12,69 € | 151,67 | 1 924,04 |
| 175 | 12,58 | 12,77 € | 151,67 | 1 936,50 |
| 180 | 12,72 | 12,91 € | 151,67 | 1 958,31 |
| 200 | 13,99 | 14,20 € | 151,67 | 2 153,05 |
| 210 | 14,70 | 14,92 € | 151,67 | 2 263,66 |
| 250 | 17,49 | 17,75 € | 151,67 | 2 692,09 |
| Personnel des services admnistratifs | | | | |
| Employés | | | | |
| 160 | 12,29 | 12,47 € | 151,67 | 1 891,32 |
| 165 | 12,36 | 12,54 € | 151,67 | 1 902,23 |
| 170 | 12,50 | 12,69 € | 151,67 | 1 924,04 |

| Coefficient | Salaire horaire à compter du 1er janvier 2026 | Salaire horaire à compter du 1er juin 2026 | Nombre heures | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|---|
| 180 | 12,72 | 12,91 € | 151,67 | 1 958,31 |
| 190 | 13,42 | 13,62 € | 151,67 | 2 065,81 |
| Personnel d'entretien | | | | |
| Ouvriers d'entretien | | | | |
| 160 | 12,29 | 12,47 € | 151,67 | 1 891,32 |
| 165 | 12,36 | 12,54 € | 151,67 | 1 902,23 |
| 190 | 13,42 | 13,62 € | 151,67 | 2 065,81 |
| Personnel de livraison | | | | |
| 165 | 12,36 | 12,54 € | 151,67 | 1 902,23 |
| 170 | 12,50 | 12,69 € | 151,67 | 1 924,04 |
| 180 | 12,72 | 12,91 € | 151,67 | 1 958,31 |
| 190 | 13,42 | 13,62 € | 151,67 | 2 065,81 |

Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

IDCC : **1307** | **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

# Accord du 19 juin 2026
relatif au proche aidant

NOR : *ASET2650758M*

IDCC : *1307*

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCC CFDT ;**

**CFE-CGC cinéma ;**

**SNEC CGT,**

d'autre part,

## Préambule

Dans un contexte de forte évolution des métiers, les parties signataires du présent accord souhaitent permettre à chaque salarié d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et souhaitent promouvoir une démarche globale d'accompagnement du salarié proche aidant.

Le rôle de l'aidant est désormais reconnu par la loi par suite de l'entrée en vigueur, au 1er janvier 2016, de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, elle-même renforcée par la loi du 22 mai 2019 attribuant des droits sociaux supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyant le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

La reconnaissance du rôle de l'aidant constitue un pas important en faveur du maintien du lien social, non seulement entre l'aidant et son proche, mais aussi entre l'aidant et l'entreprise. Du fait de sa présence accrue auprès de son proche dépendant, le salarié aidant voit se restreindre les contacts au sein de son propre réseau de connaissances. Outre son aspect compassionnel, la prise de mesures en faveur du salarié proche aidant constitue un enjeu pour les entreprises de la branche. Compte tenu de la pyramide des âges de la branche, une partie importante des équipes est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de leurs ascendants ou descendants.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la

branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans notre secteur.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Les parties signataires reconnaissent que l'aide à un proche est un enjeu de santé publique et de responsabilité sociétale. L'objectif est de mettre en œuvre le cadre légal de façon effective et solidaire.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

## Article 2 | *Définition du salarié proche aidant*

Le salarié proche aidant est, comme défini à l'article L. 3142-16 du code du travail, celui qui accompagne l'une des personnes suivantes présentant un handicap ou une perte d'autonomie :

**1°** Son conjoint ;

**2°** Son concubin ;

**3°** Son partenaire lié par un Pacs ;

**4°** Un ascendant ;

**5°** Un descendant ;

**6°** Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

**7°** Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit-neveu et nièce, cousin germain) ;

**8°** Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ;

**9°** Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Le salarié proche aidant apporte une aide régulière et stable, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

## Article 3 | *Bénéficiaire du congé*

### Article 3.1 | *Bénéficiaires du congé*

Tout salarié peut bénéficier du congé proche aidant quel que soit son contrat de travail et sans conditions d'ancienneté. Il doit répondre à la définition présente à l'article 2 de ce présent accord.

### Article 3.2 | *Durée du congé*

Le congé de proche aidant est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière. Il est précisé que la durée d'un an est un maximum légal auquel il ne peut être dérogé.

Ce congé peut être pris en continu, fractionné ou à temps partiel.

### Article 3.3 | *Mise en œuvre du congé*

#### 1. Délai en cas de demande

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

– volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
– date du départ en congé ;
– volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

– urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
– situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
– cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Le salarié a droit à un entretien professionnel avant et après son congé.

#### 2. Délai en cas de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé

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

##### *a)* Fractionnement ou passage à temps partiel conditionné

La demande de fractionnement du congé ou de passage à temps partiel sera favorablement étudiée par l'employeur sauf s'il démontre qu'il est dans l'impossibilité d'accéder à cette demande du fait de raisons argumentées, notamment organisationnelles.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :

– de sa demande de fractionnement du congé ;

– de sa demande de transformation à temps partiel du congé ;

– de la date de mise en œuvre souhaitée.

En cas de fractionnement ou de passage à temps partiel, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, étant précisé que la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée.

Un avenant au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

*b)* Fractionnement ou passage à temps partiel sans délai

Le fractionnement ou la transformation à temps partiel est accordé sans délai en cas :

– de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;

– de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement) ;

– de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

### 3. Document à joindre à la demande

Les justificatifs nécessaires au dépôt de demande de congé par le salarié aidant sont détaillés dans l'article D. 3142-8 du code du travail.

### 4. Renouvellement du congé

Le congé de proche aidant est renouvelé à la seule initiative du salarié. Il est rappelé que ce ou ces renouvellements ne peuvent conduire à ce que le congé n'excède la durée légale maximale, actuellement 1 an, pour l'ensemble de la carrière.

Le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique recommandé, par exemple).

## Article 3.4 | *Cessation du congé*

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

– décès de la personne aidée ;

– admission dans un établissement de la personne aidée ;

– diminution importante des ressources du salarié ;

– recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

– congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter en cas de retour anticipé.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines et la demande n'a pas à être motivée, mais doit être accompagnée d'un justificatif. Lorsque le salarié aidant souhaite bénéficier de ses jours de congés payés pour évènements familiaux pour ce décès, il en informe son employeur concomitamment à sa demande de cessation du congé. Dans cette hypothèse,

les jours de congés payés pour évènements familiaux suivent consécutivement la fin du congé de proche aidant.

Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique recommandé, par exemple).

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

## Article 3.5 | *Situation du salarié pendant le congé*

### Article 3.5.1 | *Allocation journalière du proche aidant*

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales.

Le versement de l'AJPA est soumis au respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué. Les salariés n'ont pas à joindre la copie de la décision d'attribution de la prestation dont bénéficie le proche aidé lors de leur demande. Ce document doit simplement être transmis à l'employeur à l'occasion de la demande de congé.

L'AJPA n'est pas cumulable avec d'autres allocations et indemnités de sécurité sociale.

### Article 3.5.2 | *Activité professionnelle*

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé de proche aidant.

Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans ce cas il ne perçoit pas l'allocation journalière de proche aidant.

### Article 3.5.3 | *Ancienneté du salarié aidant*

La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

### Article 3.5.4 | *Congé payé*

Le congé de proche aidant n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle des congés payés.

### Article 3.5.5 | *Maintien de la prévoyance durant le congé proche aidant*

Le salarié peut contacter ses organismes de mutuelle et de prévoyance afin de prendre connaissance des conditions du maintien de ses garanties.

Lorsque le salarié est bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise, calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur.

## Article 4 | *Un jour d'absence rémunéré*

Les salariés répondant à la définition faite à l'article 2 du présent accord peuvent bénéficier d'un jour d'absence autorisé payé par année civile, pour la réalisation de démarches administratives et/ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif attestant du lien avec la personne aidée et de la nécessité de la présence de l'aidant dans le cadre des démarches administratives ou de soins médicaux).

Pour les salariés ayant une reconnaissance administrative du statut de proche aidant aucun justificatif supplémentaire à cette reconnaissance ne sera demandé.

Les modalités pratiques de prise de cette autorisation d'absence sont à encadrer par l'entreprise. Cette dernière pourra notamment prévoir le fractionnement de cette journée en deux demi-journées.

## Article 5 | *Le don de jour par les salariés*

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche dans la possibilité de mettre en place le don de jours. Les entreprises souhaitant mettre en place ce dispositif devront se référer aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail et aux articles ci-dessous.

### Article 5.1 | *Bénéficiaires*

Peut bénéficier d'un don de jours de repos tout salarié relevant de la branche, sans condition d'ancienneté, répondant à la définition de l'article L. 3142-16 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire devra justifier de sa situation par la production de tout document approprié (certificat médical, justificatif de lien familial ou de résidence, décision d'allocation, etc.), dans le respect de la confidentialité des données de santé.

### Article 5.2 | *Salariés donateurs*

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre de la mise en œuvre du don de jour, sur la base du volontariat, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Le don est volontaire, anonyme, sans contrepartie, définitif.

Aucune pression ne peut être exercée sur les salariés en vue d'obtenir un don.

### Article 5.3 | *Jours pouvant faire l'objet d'un don*

Chaque entreprise peut définir les jours de congés pouvant faire l'objet d'un don. Il est précisé que seule les 4 premières semaines de congés payés ne peuvent faire l'objet d'un don de jours.

### Article 5.4 | *Modalités de mise en œuvre dans les entreprises*

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord, souhaitant mettre en place le don de jour, devront mettre en place une procédure interne précisant :

– les modalités de recueil des demandes du salarié bénéficiaire ;

– les modalités d'appel au don (information collective ou gestion au fil de l'eau) ;

– les conditions de centralisation et de gestion des jours donnés ;

– le nombre de jours pouvant être donné et reçu ;

– les modalités d'information du comité social et économique (CSE), le cas échéant.

Cette procédure ne peut pas aller à l'encontre des dispositions de l'article L. 3142-25-1 du code du travail qui prévoient notamment que la période d'absence des jours cédés est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

### Article 5.5 | *Fonds de solidarité*

Les entreprises qui le souhaitent peuvent prévoir la mise en place d'un dispositif de fonds de solidarité mutualisé, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés.

Chaque entreprise peut définir les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### Article 5.6 | *Abondement*

Les entreprises qui le souhaitent peuvent prévoir la mise en place d'un dispositif d'abondement des dons de jours. Chaque entreprise peut définir les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### Article 6 | *Identification des accompagnements et communication de la branche*

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance d'informer les salariés concernés par le statut de proche aidant des aides et des dispositifs existants afin de les soutenir dans l'exercice de leurs responsabilités d'aidant.

À ce titre, des partenaires de la branche comme Audiens peuvent apporter leur concours par la mise en place d'aides concrètes.

### Article 6.1 | *Aménagement du travail*

L'employeur favorisera autant que possible l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins de formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Des mesures favorisant l'organisation du travail seront, dans la mesure du possible, mises en place préalablement à tout dispositif de don de jour. Une attention particulière sera portée à chaque situation, afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés aidants.

Ainsi, l'employeur favorisera autant que possible les aménagements dans l'organisation du travail du salarié aidant, notamment par la prise de jours de repos, l'aménagement d'horaires,

le passage temporaire à temps partiel, et dans le cas où le télétravail s'applique, par un aménagement temporaire de ce dernier.

### Article 6.2 | *Droit au répit*

Afin de soutenir les proches aidants, la loi instaure un droit au répit, intégré à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), pour permettre aux proches aidants qui ne peuvent pas être remplacés et dont la présence ou l'aide est indispensable à la vie au domicile du bénéficiaire de l'APA de prendre un temps de repos.

Les salariés aidants peuvent se rapprocher d'Audiens, ou de tout autre caisse de retraite à laquelle ils sont affiliés, pour prendre connaissance des éventuels dispositifs d'accompagnement dont ils pourraient bénéficier.

### Article 6.3 | *Autres congés*

### Article 6.3.1 | *Le congé de solidarité familiale*

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa demande, au moins 15 jours avant le début du congé.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par la loi.

### Article 6.3.2 | *Le congé de présence parentale*

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés par période de 36 mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 10 jours avant la date souhaitée de début du congé par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

### Article 7 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

### Article 8 | *Dispositions spécifiques 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 accord ne nécessite pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 9 | *Modalités de suivi du présent accord*

Les partenaires sociaux assurent le suivi de l'application des dispositions du présent accord en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet une fois par an et engage une négociation sur ce sujet au moins une fois tous les quatre ans.

### Article 10 | *Entrée en vigueur et durée*

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

### Article 11 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

### Article 12 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

IDCC : **1307** | **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

# Accord du 19 juin 2026
relatif aux salariés en situation de handicap

NOR : *ASET2650759M*
IDCC : *1307*

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCC CFDT ;**
**CFE-CGC cinéma ;**
**SNEC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont ouvert, en 2025, la deuxième négociation portant sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En 2025, la branche compte 872 entreprises, dont 173 de plus de 20 salariés représentant 11 292 salariés en équivalent temps plein.

Afin, d'enrichir les discussions en cours et accompagner au mieux les exploitants sur cet enjeu majeur, les partenaires sociaux ont réalisé une grande enquête à destination des exploitants afin d'obtenir une vision globale de la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique.

Les résultats de l'enquête ont été collectés jusqu'au mardi 10 juin 2025, auprès de 129 établissements de la branche (dont 5 groupes ou établissements avec un effectif égal ou supérieur à 20 salariés), représentant 1 992 salariés en équivalent temps plein.

Il est ressorti, de cette étude, que les difficultés rencontrées dans l'embauche des travailleurs en situation de handicap sont principalement les suivantes :

– manque de candidature de personne en situation de handicap ;
– difficultés d'adaptation des postes de travail ;
– structure non adaptée ;
– méconnaissance des dispositifs d'accompagnement ;
– difficultés financières.

Il est, aussi, ressorti des facteurs pouvant faciliter l'embauche d'un salarié en situation de handicap ou son maintien en poste :

– l'existence d'un accompagnement pour l'aménagement des postes ;

– avoir des exemples concrets de collègues ;

– l'existence d'un accompagnement pour le recrutement ;

– recevoir des candidatures de personne en situation de handicap.

Dans le cadre de la reprise des négociations et suite aux résultats de l'enquête menée, les partenaires sociaux ont décidé de reprendre les travaux en groupe de travail. Ils ont pu ainsi définir les objectifs et les moyens devant être mis en œuvre au niveau de la branche afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre pratique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le présent accord a pour objet de présenter les objectifs retenus par les partenaires sociaux au niveau de la branche, ainsi que les moyens qui seront mis en œuvre pour les accompagner. Aussi, il est rappelé, en son annexe 1, les obligations légales découlant de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

## Article 2 | *Informer, former, sensibiliser et communiquer autour du handicap*

Les partenaires sociaux sont convaincus que des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration et un meilleur maintien des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche.

Pour ce faire les partenaires sociaux souhaitent développer une stratégie de communication sur la place et les enjeux de l'accueil du handicap dans les entreprises de la branche.

Afin de soutenir cet objectif ils conviennent de :

– développer des outils de communication (ex : vidéos, témoignages) spécifiques au handicap au sein de la salle de cinéma ;

– mettre en avant les avantages de l'embauche de salarié en situation de handicap notamment en facilitant le partage d'expérience ;

– développer des actions de sensibilisation et d'information des collaborateurs « travailler avec le handicap ».

La branche s'engage à réaliser des communications régulières :

– une fois par an pour les évènements récurrents comme Duoday ou la semaine européenne du handicap ;

– une fois tous les deux mois avec l'appui de la mission handicap d'Audiens ou tout autre partenaire extérieur (Afdas, Agefiph…).

La branche s'engage, aussi, à créer une page dédiée sur le site de la fédération nationale des cinémas français sur laquelle employeur et salariés pourront trouver :

– les informations juridiques sur l'embauche et le maintien des salariés en situation de handicap ;

– les documents des partenaires de la branche ;

– …

Enfin, les partenaires sociaux rappellent l'importance de former les managers mais aussi les salariés à ce que sont les différents handicaps et les préparer aux aménagements nécessaires pour la personne en situation de handicap.

De même, il est primordial de sensibiliser les managers sur l'importance de la discrétion et l'équilibre entre la confidentialité tout au long du processus d'accompagnement à la reconnaissance du handicap et l'information des équipes afin de faciliter cette évolution.

Pour ce faire la branche souhaite organiser avec l'appui de la mission handicap d'Audiens des webinaires à destination des managers afin de favoriser la formation du plus grand nombre de salariés sur ces questions sociétales.

### Article 3 | *Faciliter l'intégration du handicap dans la vie des entreprises de l'exploitation cinématographique et le recrutement inclusif*

Il a été constaté, lors de la grande enquête réalisée au sein de la branche, que le frein à l'embauche le plus cité était le manque de candidature de personne en situation de handicap.

Les partenaires sociaux souhaitent donc informer les exploitants et mettre à leur disposition des outils leur permettant dans des délais courts de préparer au mieux le recrutement et l'accueil d'un salarié en situation de handicap.

Ainsi, afin de soutenir cet objectif il convient de :

- informer les entreprises des plateformes, déjà existantes, spécifiques au recrutement de personnes en situation de handicap ;
- sensibiliser et accompagner les entreprises de la branche pour le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap :
  - adapter le profil de poste à pourvoir ou proposé ;
  - mentionner systématiquement l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap dans les annonces ;
  - préparer l'entretien et acquérir les postures et les bons réflexes ;
  - accueillir et intégrer un travailleur en situation de handicap dans une équipe ;
  - s'appuyer sur la mission handicap d'Audiens ;
  - développer les partenariats avec des organismes spécialisés au niveau des entreprises ;
- développer des outils permettant de préparer les salariés déjà présents dans l'entreprise à accueillir une personne en situation de handicap ;
- accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables (recours au secteur du travail protégé et adapté) ;
- les partenaires sociaux s'accordent également sur la nécessité de proposer au salarié en situation de handicap la mise en place d'un tutorat avec un salarié volontaire de l'entreprise pour l'accompagner au mieux à certains moments de son parcours professionnel. L'employeur veillera à accompagner le tuteur, notamment sur ses besoins en temps et en formations, pour mener à bien sa mission de tutorat.

Une fiche pratique Agefiph sera annexée à cet accord et mise à jour, en cas d'évolution législative, sur la page dédiée du site de la fédération.

### Article 4 | *Maintenir dans l'emploi un salarié confronté à des problématiques de santé ou en situation de handicap*

Pour les partenaires sociaux, le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap est favorisé par l'action de l'employeur, du salarié concerné mais aussi de ses collègues.

Ainsi, afin de soutenir cet objectif ils conviennent de :

– développer des outils pour accompagner les salariés dans les démarches liées à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap (RQTH) afin :
  – d'anticiper le maintien dans l'emploi ;
  – de savoir communiquer sur la RQTH en particulier sur la reconnaissance possible des handicaps invisibles ;
  – d'accompagner sur la RQTH ;
– communiquer sur les enjeux du maintien dans l'emploi notamment sur :
  – l'adaptation d'un poste au handicap d'un salarié ;
  – la réalisation d'un diagnostic rapide : études des possibilités d'évolutions professionnelles d'un salarié ;
  – le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap psychique ;
  – un accompagnement à la médiation dans une situation sensible liée à une problématique de handicap dans une équipe ;
– inciter les entreprises à améliorer l'accessibilité des bâtiments, des évènements et la communication à tous les types de handicaps en faisant la promotion des solutions ci-après :
  – un audit du contexte et mesures engagées, à prendre, vis-à-vis des obligations légales d'un gestionnaire d'un ERP.

Par ailleurs, toute demande d'aménagement du poste de travail fera l'objet d'une étude qui débutera dans les 30 jours à compter de la réception de ladite demande. Un référent identifié, chargé de recueillir les demandes d'aménagement, est désigné au sein de l'entreprise. Ces demandes sont formulées auprès de ce référent selon une procédure dédiée permettant la collecte des informations nécessaires à l'évaluation des besoins et, le cas échéant, la consultation des acteurs compétents (médecin du travail, services de prévention et de santé au travail etc.).

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les aides et les dispositifs disponibles pour financer ces aménagements, notamment ceux proposés par les organismes compétents en matière d'emploi et de handicap tels que l'Agefiph.

## Article 5 | *Assurer un suivi au niveau de la branche*

Afin d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre de ces objectifs les partenaires s'engagent à réaliser une communication régulière sur les thèmes touchant à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les partenaires se réuniront annuellement pour échanger sur la bonne mise en œuvre du présent accord.

Une étude nationale sera effectuée en amont des négociations de branche portant sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, soit tous les quatre ans, conformément à la périodicité déterminée paritairement dans l'accord de méthode relatif aux négociations de branche.

Des indicateurs de suivi seront inclus à cette étude afin d'obtenir des données chiffrées concernant les entreprises de ce panel, notamment :

– le taux de salariés en situation de handicap ;
– le nombre de recrutements annuels de salariés en situation de handicap ;
– le nombre de managers formés chaque année aux questions du handicap ;
– le taux de sensibilisation des salariés ;
– le nombre de demandes d'aménagement formulées et traitées.

Sous réserve de leur disponibilité, les partenaires sociaux s'efforceront d'obtenir des indicateurs complémentaires à l'échelle de la branche auprès d'Audiens, de l'Agefiph et de l'Afdas.

### Article 6 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

### Article 7 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

### Article 8 | *Entrée en vigueur et durée*

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

### Article 9 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

### Article 10 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

IDCC : **1307** | **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

# Avenant n° 72 du 26 mai 2026
relatif aux salaires minima au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650757M*
IDCC : *1307*

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCC CFDT ;**
**CFE-CGC cinéma ;**
**SNEC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

## Article 2 | *Barème des salaires minima*

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2026, les salaires du barème national applicable vont augmenter de 2,56 % pour l'ensemble des coefficients de la grille au 1er juin 2026.

Les barèmes des salaires minima correspondant à ces augmentations sont joints au présent avenant.

## Article 3 | *Dispositions spécifiques 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 accord ne nécessite pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 4 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1er juin 2026.

### Article 5 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

### Article 6 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 mai 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er juin 2026

| Niveaux | Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco | Emplois repères | Salaires mensuels |
|---|---|---|---|
| | | | Rémunération minimale pour 151,67 heures |
| Niveau VIII | 420 | Directeur | 3 673,20 € |
| | 405 | Directeur | 3 186,01 € |
| | 400 | Directeur | 3 094,66 € |
| | 395 | Directeur | 3 045,94 € |
| Niveau VII | 349 | Directeur | 2 844,97 € |
| | 340 | Directeur | 2 747,53 € |
| | 325 | Directeur | 2 662,28 € |
| | 325 | Régisseur | 2 662,28 € |
| | 300 | Directeur | 2 260,34 € |
| | 300 | Responsable maintenance | 2 260,34 € |
| | 300 | Adjoint administratif | 2 260,34 € |
| Niveau VI | 290 | Directeur | 2 203,43 € |
| | 285 | Adjoint de direction | 2 166,82 € |
| | 285 | Responsable technique | 2 166,82 € |
| | 285 | Adjoint administratif | 2 166,82 € |
| | 285 | Programmateur | 2 166,82 € |
| | 275 | Assistant directeur | 2 142,41 € |
| | 269 | Assistant directeur | 2 124,11 € |
| | 269 | Technicien de cinéma chef d'équipe | 2 124,11 € |
| Niveau V | 265 | Responsable animation | 2 104,43 € |
| | 265 | Technicien de cinéma hautement qualifié | 2 104,43 € |
| | 265 | Programmateur | 2 104,43 € |
| | 259 | Assistant administratif | 2 098,32 € |
| | 259 | Technicien de cinéma qualifié | 2 098,32 € |
| | 240 | Assistant directeur | 1 984,20 € |
| | 240 | Responsable hall | 1 984,20 € |

| Niveaux | Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco | Emplois repères | Salaires mensuels |
|---|---|---|---|
| | | | Rémunération minimale pour 151,67 heures |
| Niveau IV | 239 | Technicien de cinéma | 1 959,40 € |
| | 236 | Technicien agent de cinéma | 1 947,11 € |
| | 234 | Agent administratif | 1 922,54 € |
| | 234 | Technicien de cinéma | 1 922,54 € |
| | 229 | Agent de cinéma | 1 910,84 € |
| | 224 | Agent administratif | 1 899,21 € |
| | 224 | Agent d'accueil | 1 899,21 € |
| | 224 | Animateur | 1 899,21 € |
| Niveau III | 219 | Agent de cinéma | 1 890,72 € |
| | 214 | Agent administratif | 1 884,56 € |
| | 214 | Agent d'accueil | 1 884,56 € |
| | 214 | Animateur | 1 884,56 € |
| | 194 | Agent de cinéma | 1 883,31 € |
| Niveau II | 189 | Agent d'accueil | 1 880,86 € |
| | 189 | Gardien/petite maintenance | 1 880,86 € |
| | 184 | Agent d'accueil | 1 868,91 € |
| Niveau I | 150 | Gardien/petite maintenance | 1 867,03 € |
| | 150 | Agent d'entretien du bâtiment | 1 867,03 € |

| Salaire minimum professionnel |
|---|
| Salaire pour 151,67 heures |
| 1 867,03 € |

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

# Avenant n° 9 du 10 juin 2026

relatif à l'actualisation de l'article 1.10.1 « Codes NAF » de la convention collective

NOR : *ASET2650762M*

IDCC : *1404*

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le décret n° 2025-736 du 31 juillet 2025 (*Journal officiel* du 1er août 2025) portant approbation des nomenclatures françaises d'activités et de produits a fixé au 1er janvier 2027 l'entrée en application du règlement délégué de l'Union européenne n° 2023/137 daté du 10 octobre 2022.

Ce règlement de la Commission européenne porte adaptation de la nomenclature des activités économiques et entraîne la modification des codes NAF mentionnés à l'article 1.10.1 de la convention collective.

Afin que la modification de la convention collective résultant de ce décret soit effective à la date du 1er janvier 2027, les parties conviennent de substituer à l'article 1.10.1 la rédaction qui suit :

## Article 1er | *Codes NAF*

L'article 1.10.1 intitulé « Codes NAF » est désormais rédigé ainsi :

« À titre informatif et non exhaustif et sous réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) répertorient le plus souvent les activités économiques prévues au 1.10.0 comme il suit :

– 01.62Y : activités de soutien à la production animale. Sont visées dans cette classe les activités des maréchaux-ferrants ;

– 28.30Y : fabrication de machines agricoles et forestières. Sont soumis à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe ;

– 33.12Y : réparation et entretien de machines. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au 1.10.0 ci-dessus.

Sont exclus du champ de la présente convention collective nationale les établissements autonomes qui ont pour activité principale la réparation de matériels agricoles dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise de fabrication de matériel agricole.

Sont soumis à la présente convention collective nationale, les artisans mécaniciens ruraux :

– 46.14Y : activités d'intermédiaire du commerce de gros en machines, équipements industriels, navires et avions. Seules sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels agricoles ;

– 46.61Y : commerce de gros de matériel agricole. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;

– 46.62Y : commerce de gros de machines-outils. Sont soumises à la présente convention les seules entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces, et la vente à l'utilisateur final ;

– 46.63Y : commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;

– 46.64H : commerce de gros de matériel de manutention et de levage. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de manutention et de levage, et la vente à l'utilisateur final ;

– 43.99G : location avec opérateur d'équipement de construction. Sont assujetties à la présente convention les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne correspondant pas à une action de construction spécifique ;

– 47.52G : commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de moins de 400 m². Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;

– 47.52H : commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de plus de 400 m² ou hors magasin. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
– 47.92J : activités de service d'intermédiation pour le commerce de détail spécialisé d'autres biens. Seules sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardin et d'espaces verts ;
– 77.22Y : location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques. Seules sont soumises à la présente convention les entreprises qui louent exclusivement des matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
– 77.31Y : location et location-bail de matériel agricole. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe ;
– 77.32Y : location et location-bail de machines et équipements pour la construction et le génie civil. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe ;
– 77.39Y : location et location-bail d'autres machines, équipements et biens. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces ;
– 95.22Y : réparation et entretien d'appareils électroménagers et d'équipements pour la maison et le jardin. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts. »

## Article 2 | *Cas particuliers*

À l'article 1.10.2 intitulé « Cas particuliers », au 2e tiret, le code NAF 77.39Z est remplacé par le code NAF 77.39Y.

## Article 3 | *Entrée en application*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur sous réserve de son extension par arrêté ministériel, le 1er janvier 2027.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est notifié à compter de sa signature à chacune des organisations syndicales représentatives pour permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

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

Le présent avenant est communiqué à ce dernier et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 10 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : **1499** | **MIROITERIE**
**(Transformation et négoce du verre)**

# Avenant du 30 juin 2026

relatif à la création d'un jour de congé annuel pour l'hospitalisation d'un enfant mineur

NOR : *ASET2650719M*
IDCC : *1499*

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

**FFPV ;**
**UDTVP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**
**FCE CFDT ;**
**Fédéchimie FO ;**
**CMTE CFTC ;**
**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le cadre du développement des relations sociales au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité négocier des dispositions relatives à la création d'un jour de congé annuel ouvert aux salariés de la branche en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499).

## Article 2 | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux décident de créer un jour de congé annuel rémunéré ouvert aux salariés dans le cas de l'hospitalisation d'un enfant mineur, sur justification et sans conditions

d'ancienneté dans l'entreprise. Par justification s'entend la présentation à l'employeur d'une attestation de prise en charge délivrée par un centre hospitalier public ou privé.

Ils conviennent de compléter l'article 36 alinéa 12 et d'y insérer au paragraphe 1 un cas de recours rédigé comme suit :

> « – hospitalisation d'enfant mineur (à charge) : 1 jour par année civile de référence sur présentation d'un justificatif d'hospitalisation.
>
> En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant mineur hospitalisé ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être successivement si nécessaire sauf circonstances exceptionnelles. »

## Article 3 | *Dépôt, durée et révision de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il pourra être révisé à la demande d'un des signataires, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

*Fait à Paris, le 30 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : **1558** | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

# Accord du 29 juin 2026

relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres

NOR : *ASET2650763M*

IDCC : *1558*

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

**FICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à une réunion organisée en commission mixte paritaire (CMP) présidée par un représentant du ministère du travail, direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation des salaires et de prendre en compte la dernière évolution du Smic du 1er juin 2026 impactant la grille des salaires minima conventionnels.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

## Article 2 | *Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels*

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires

minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1871.

### Article 3 | *Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnels*

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, reste à 1,26.

### Article 4 | *Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F*

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

### Article 5 | *Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J*

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

### Article 6 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent 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 7 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er juin 2026.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales. Ainsi l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramiques seront tenues d'appliquer les dispositions prévues dans ce présent accord à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

### Article 8 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

### Article 9 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 29 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe I

## Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

*(En euros.)*

| | | Valeur du point | Nombre de points | Montant |
|---|---|---|---|---|
| OE | NA E1 | 1,26 | 1 | 1 872,26 |
| | E2 | | 7 | 1 879,82 |
| | NB E1 | | 15 | 1 889,90 |
| | E2 | | 25 | 1 902,50 |
| | E3 | | 35 | 1 915,10 |
| | NC E1 | | 45 | 1 927,70 |
| | E2 | | 65 | 1 952,90 |
| | E3 | | 95 | 1 990,70 |
| | E4 | | 135 | 2 041,10 |
| | ND E1 | | 175 | 2 091,50 |
| | E2 | | 225 | 2 154,50 |
| | E3 | | 275 | 2 217,50 |
| | E4 | | 325 | 2 280,50 |
| TAM | NE E1 | | 385 | 2 356,10 |
| | E2 | | 445 | 2 431,70 |
| | E3 | | 505 | 2 507,30 |
| | E4 | | 565 | 2 582,90 |
| | NF E1 | | 635 | 2 671,10 |
| | E2 | | 705 | 2 759,30 |
| | E3 | | 775 | 2 847,50 |

# Annexe II

## Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

*(En euros.)*

| | | | | Montant | Montant au forfait |
|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | NG E1 | 1,26 | 705 | 33 111,60 | 35 429,41 |
| | NG E2 | | 845 | 35 228,40 | 37 694,39 |
| | H | | 1 155 | 39 915,60 | 43 907,16 |
| | I | | 1 716 | 48 397,92 | 53 237,71 |
| | J | | 2 475 | 59 874 | 65 861,40 |

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : **1801** | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

# Avenant n° 53 du 20 novembre 2025

relatif aux frais de santé et à la prévoyance

NOR : *ASET2650760M*

IDCC : *1801*

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

**SNSA UA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les parties signataires entendent, par le présent avenant, actualiser les dispositions relatives au maintien du bénéfice des garanties prévoyance et frais de santé en cas de suspension du contrat de travail, afin de répondre aux évolutions des besoins des salariés et aux exigences légales, normatives et réglementaires.

Les parties signataires modifient en conséquence les dispositions de l'article 73 du texte de base de la convention collective.

## Article 1er | *Champ d'application*

Sont couverts par le présent avenant les entreprises et les salariés visés par les articles 1 et 2 du texte de base de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | *Maintien du bénéfice des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

## Article 2.1 | *Maintien du bénéfice des garanties frais de santé en cas de suspension du contrat de travail*

Les dispositions du 1 du B de l'article 73 intitulées « Maintien du bénéfice des garanties du régime complémentaire frais de santé » sont supprimées et remplacées par les termes suivants :

> « Maintien du bénéfice des garanties du régime complémentaire frais de santé
>
> Les salariés restent bénéficiaires des garanties du régime complémentaire frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour la durée de la suspension et tant qu'ils continuent d'appartenir aux effectifs de l'entreprise lorsqu'ils bénéficient, pendant cette période :
>
> – du maintien, total ou partiel, de la rémunération ;
> – d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
> – d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle, en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur. »

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositifs déjà prévus au présent article, à savoir :

« Les salariés restent bénéficiaires des garanties du régime complémentaire frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de la suspension et tant qu'ils continuent d'appartenir aux effectifs de l'entreprise avec :

– le maintien du salaire total ou partiel ;
– le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
– le versement d'une rente d'invalidité ou d'incapacité.

En revanche, les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail qui ne donne lieu à aucune indemnisation (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation total, congé sans solde).

Dans ces derniers cas, les salariés ont la possibilité d'adhérer à titre individuel en contrepartie du règlement d'une cotisation à leur charge exclusive (part employeur et part salarié). Ce maintien est possible pendant la durée du congé considéré :

– sous réserve d'en faire la demande dans les six mois suivant la prise du congé ;
– pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde ;
– à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la sécurité sociale. »

## Article 2.2 | *Maintien du bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire en cas de suspension du contrat de travail*

Les dispositions du A de l'article 73 intitulées « Décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et dépendance » sont complétées par les termes suivants :

> « Maintien du bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire
>
> Les salariés restent bénéficiaires des garanties de prévoyance complémentaire en cas de suspension de leur contrat de travail pour la durée de la suspension et tant qu'ils

continuent d'appartenir aux effectifs de l'entreprise lorsqu'ils bénéficient, pendant cette période :

– du maintien, total ou partiel, de la rémunération ;

– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;

– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle, en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur.

En revanche, les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail qui ne donne lieu à aucune indemnisation (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation total, congé sans solde). »

## Article 3 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions sur les frais de santé et la prévoyance à compter de la première réunion de négociation de branche de l'année 2026.

## Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'actuel article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'actuel article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article 5 | *Date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1er décembre 2025.

## Article 6 | *Publicité de l'avenant au sein de la branche et des entreprises*

L'avenant fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

## Article 7 | *Dépôt légal et extension*

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 20 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

# Avenant du 30 avril 2026
à l'accord du 14 juin 2018
relatif à la médaille d'honneur du travail

NOR : *ASET2650770M*

IDCC : *1880*

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

**CNEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Par le présent avenant, les parties ont entendu préciser les dispositions de l'accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail, relatives à l'obtention de cette dernière par des personnes en situation particulière, conformément aux dispositions légales.

## Article 1er | *Médaille du travail des personnes en situation de handicap*

Il est ajouté un dernier alinéa à l'article 3 « Montant de la gratification » de l'accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail, ainsi rédigé :

> « Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 13 du décret du 4 juillet 1984, la durée des services requise pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail est réduite de moitié pour les mutilés du travail dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 75 %. Lorsque le taux d'incapacité est au moins égal à 75 %, l'échelon argent est accordé sans condition de durée de services ; l'échelon vermeil est accordé 5 ans après ; l'échelon or 4 ans après l'échelon vermeil, et l'échelon grand or 2 ans 1/2 après l'échelon or.
>
> Les mutilés du travail à 100 % reçoivent immédiatement l'échelon grand or. »

### Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent avenant, celui-ci s'applique aux conditions prévues par l'accord du 14 juin 2018.

### Article 3 | *Durée. Dénonciation. Révision*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

### Article 4 | *Dépôt. Extension*

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 30 avril 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300 | Convention collective nationale

IDCC : **2128** | **MUTUALITÉ**

# Accord de méthode du 28 avril 2026

relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

NOR : *ASET2650752M*

IDCC : *2128*

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser et à moderniser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et proactive de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, un accord de méthode à durée déterminée dont l'objet était de fixer le champ des travaux de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 15 mars 2019. Cet accord est arrivé à terme le 31 décembre 2020.

Quatre nouveaux accords de méthode à durée déterminée relatifs à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité ont été signés par l'ensemble des partenaires sociaux le 12 mars 2021, le 15 juin 2023, le 4 février 2025 et le 16 décembre 2025 dont le terme est fixé le 30 avril 2026.

Afin de poursuivre les travaux de révision et de modernisation, les partenaires sociaux décident de conclure un nouvel accord de méthode pour le reste de l'année 2026.

## Article 1er | *Objet des travaux*

Le présent accord a pour champ d'application les travaux menés en 2026 portant sur les thématiques suivantes :

– révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par classe et réflexion autour de la notion d'emplois-repères ;
– révision de l'architecture de rémunération ;
– définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
– poursuite des travaux autour des classifications ;
– identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN.

Les partenaires sociaux s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à recourir à l'accompagnement de tiers-experts. Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, le financement de ces derniers est pris en charge à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À titre indicatif, il est convenu paritairement que les partenaires sociaux se réunissent à une fréquence d'un groupe de travail paritaire par mois tout au long des travaux. Ce calendrier pourra être adapté en fonction des besoins.

À date, les groupes de travail paritaire sont fixés comme suit :

– 28 mai 2026 journée ;
– 24 juin 2026 journée ;
– 9 juillet 2026 journée ;
– 23 septembre 2026 journée ;
– 21 octobre 2026 journée.

Chaque délégation syndicale représentative au niveau de la branche peut être composée de trois représentants maximum lors des groupes de travail paritaire.

## Article 2 | *Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales*

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux bénéficient de 160 journées d'absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, les parties conviennent paritairement d'une participation à part égale de l'ANEM et de l'AGFBM dans la prise en charge des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM prennent chacune en charge 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À titre illustratif, si 160 journées d'absence étaient utilisées par les organisations syndicales, l'ANEM et l'AGFBM prendraient chacune en charge 80 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l'exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

À titre exceptionnel, chaque organisation syndicale disposant, en application des accords du 4 février 2025 et du 16 décembre 2025 d'un reliquat de journées d'absences non consommées au 30 avril 2026 a la possibilité de le reporter afin de l'utiliser sur la période d'application du présent accord, soit du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026, étant rappelé que le calendrier prévisionnel des travaux prévoit leur terme le 31 octobre 2026.

Par ailleurs, il est précisé que le droit de tirage prévu par le présent accord ne peut s'effectuer que sur la période courant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2026.

Un formulaire permettant aux chefs de file des organisations syndicales d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus figure en annexe du présent accord de branche.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnables en demi-journées.

L'ANEM et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l'article 1er du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe qui doit être adressé dans un délai de 3 jours ouvrés avant l'absence. L'ANEM rembourse directement à l'employeur, sur demande de sa part via l'envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l'ensemble des cotisations sociales associées. Afin d'obtenir ce remboursement, l'employeur doit adresser à l'ANEM le formulaire dans les 45 jours suivant sa réception. L'ANEM refacture à l'AGFBM les journées d'absence remboursées pour le compte de cette dernière.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2.1.

## Article 3 | *Dispositions diverses*

### Article 3.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

### Article 3.2 | *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

### Article 3.3 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord durant le deuxième semestre de l'année 2026.

## Article 4 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2026. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1er mai 2026.

### Article 5 | *Révision*

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

### Article 6 | *Formalités de dépôt. Extension*

Conformément aux dispositions légales, 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 (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

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

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

*Fait à Paris, le 28 avril 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Formulaire justificatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité du 28 avril 2026

■ Organisation syndicale : ..... *(à compléter).*

■ Date de la réunion : ..... (*à compléter).*

■ Salarié pour lequel la prise en charge est demandée :

Nom : ..... (*à compléter).*

Prénom : ..... (*à compléter).*

■ Entreprise employeur :

Nom : ..... (*à compléter).*

Adresse complète : ..... (*à compléter).*

■ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée :

Journée ☐ Demi-journée ☐

■ Salaire net et cotisations sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir en dernier lieu par l'entreprise employeur une fois la signature de l'organisation syndicale obtenue) :

..... euros.

Signature de l'organisation syndicale représentative
au niveau de la branche.

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

# Accord du 11 juin 2026

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : *ASET2650765M*

IDCC : *2247*

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**FEC FO assurance ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, soucieux de consolider une démarche responsable et solidaire en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail, se sont déjà engagés par l'accord du 1er juillet 2021 à soutenir les transitions professionnelles, la sécurisation des parcours et la justesse des conditions de travail au sein des entreprises de la branche.

Ce texte s'inscrit dans cette même logique et vient préciser et renforcer l'engagement de la branche en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, au regard des impératifs de non-discrimination, d'égalité des chances et de responsabilité sociale des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a déjà adopté une approche progressive de la solidarité professionnelle, notamment en matière de maintien dans l'emploi, d'accompagnement des alternants et de promotion d'une organisation du travail respectueuse de la santé et de la qualité de vie au travail. Ils considèrent que la prise en compte du handicap s'inscrit pleinement dans cette trajectoire, en tant que levier de diversité, de performance et de cohésion sociale, et non comme un simple impératif réglementaire.

Le diagnostic, conduit au sein de la branche professionnelle en 2026, illustre à la fois les premiers acquis et les leviers de progression pouvant être mis en œuvre. Il témoigne d'une dynamique engagée : le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés a progressé de 2,7 %

en 2021 à 2,9 % en 2023, dans un contexte où 80 % des handicaps sont invisibles et où 85 % d'entre eux surviennent au cours de la vie professionnelle. Il met également en évidence que la majorité des entreprises, en particulier les TPE et PME qui constituent le tissu dominant de la branche, n'ont pas encore eu l'occasion de structurer leur démarche ni de se doter des outils adaptés, la gestion des situations de handicap restant le plus souvent traitée au cas par cas. C'est précisément pour répondre à ce besoin d'accompagnement et de mise en capacité que le présent accord a été élaboré.

Dans la continuité de ces engagements responsables et solidaires, les signataires estiment nécessaire de doter la branche d'un cadre spécifique et structuré pour favoriser l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, ils souhaitent mobiliser l'ensemble des entreprises de courtage autour d'objectifs partagés, d'outils d'accompagnement adaptés et d'une culture inclusive explicitement portée par les directions et les représentants du personnel.

Le présent accord a donc vocation à consolider la politique de branche en matière de handicap, à valoriser les bonnes pratiques existantes et à encourager une démarche collective et durable, en harmonie avec les législations et les textes de référence en vigueur, ainsi qu'avec les engagements antérieurs de la branche sur le plan social et sociétal.

## Article 1er | *Objet, champ d'application et principes directeurs de la politique de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap*

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Le présent accord a pour objet de définir un cadre de référence commun à l'échelle de la branche du courtage d'assurances en matière d'inclusion, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des personnes en situation de handicap.

Il vise à accompagner les entreprises de la branche dans la mise en œuvre d'une politique volontariste et progressive, articulée autour d'objectifs partagés, de principes d'action et de leviers opérationnels adaptés à la diversité des structures.

À ce titre, la branche se fixe les orientations suivantes :

– favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et sécuriser leurs parcours professionnels ;

– soutenir le maintien dans l'emploi et prévenir les situations de désinsertion professionnelle ;

– développer les compétences et l'accès à la formation, notamment au sein des organismes de formation et CFA préparant aux métiers du courtage ;

– promouvoir une culture inclusive au sein des entreprises de la branche ;

– encourager le recours au secteur du travail protégé et adapté dans une logique d'achat responsable.

Afin de décliner ces orientations, la branche pourra, chaque année, définir et piloter des actions concrètes, notamment :

– la conclusion et le suivi d'une convention avec l'Agefiph, permettant de structurer et d'accompagner les actions de la branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

– la mise en place d'un partenariat avec les ressources handicap formation (RHF) afin de renforcer l'accessibilité des dispositifs de formation et de développer une culture inclusive au sein des organismes de formation et des CFA ;

– la négociation de dispositifs mutualisés avec des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées, afin de favoriser le développement de l'achat responsable au sein des entreprises de la branche ;
– l'engagement à mener un nouveau diagnostic à moyen terme (5 ans) pour mesurer les effets de l'accord ;
– la mobilisation de la contribution conventionnelle de la branche, notamment en vue d'abonder le financement d'actions de formation au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Le présent accord repose sur un principe de proportionnalité, visant à adapter les engagements des entreprises à leur taille, à leurs ressources et à leur niveau de structuration.

Dans ce cadre, lorsque des dispositions conventionnelles prévoient des mesures allant au-delà des obligations légales, celles-ci tiennent compte de la capacité des entreprises à les mettre en œuvre. À titre illustratif :
– dans une logique d'adaptation aux spécificités des entreprises de la branche, il pourrait être envisagé de permettre à la négociation de branche d'ajuster le seuil de désignation du référent handicap, y compris en retenant un seuil inférieur à celui prévu par la loi, lorsque cela apparaît pertinent au regard des enjeux d'inclusion et d'accompagnement des salariés en situation de handicap ;
– pour les entreprises de taille intermédiaire, des modalités alternatives, telles que l'organisation d'un point annuel avec un référent externe (Agefiph, Cap emploi), pourront être prévues afin de garantir un accompagnement effectif.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi leur volonté de concilier ambition sociale, efficacité opérationnelle et soutenabilité pour les entreprises, dans une logique de progrès continu.

## Article 2 | *Droits spécifiques et sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap*

Afin de lever les freins administratifs et organisationnels identifiés dans la branche, et de sécuriser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap, les entreprises de la branche accordent des droits spécifiques directement mobilisables.

## Article 2.1 | *Congés spécifiques pour démarches liées à la reconnaissance du handicap*

Afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, la branche instaure des autorisations d'absence spécifiques destinées à permettre la réalisation des démarches administratives et médicales liées à la reconnaissance et au suivi du handicap.

### Bénéficiaires

Le présent dispositif bénéficie aux salariés :
– engagés dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
– ou bénéficiant d'une reconnaissance en cours de validité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

### Nature des absences

Les salariés concernés bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées, distinctes des congés payés et des autres congés légaux ou conventionnels, pour les motifs suivants :
– demande initiale ou renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : jusqu'à 3 jours ouvrables par demande, fractionnables en demi-journées, destinés

à la réalisation des démarches administratives, à la collecte des pièces justificatives et aux consultations médicales nécessaires ;

– ces autorisations d'absence couvrent également, lorsqu'elles sont nécessaires à la sécurisation du parcours professionnel, les rendez-vous médicaux, les visites de pré-reprise, les visites de reprise ainsi que les démarches administratives en lien avec le maintien dans l'emploi.

### Modalités d'organisation

Les absences sont accordées sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable et sont fixées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié peut être tenu de justifier de la réalité des démarches engagées, dans le respect de la confidentialité des données de santé.

Le salarié peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement individualisé dans ses démarches par le référent handicap, le service des ressources humaines ou toute personne ressource désignée par l'entreprise, dans le respect de la confidentialité des informations personnelles.

### Rémunération et régime juridique

Les autorisations d'absence prévues au présent article :

– sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés ;

– donnent lieu au maintien de la rémunération ;

– ne donnent lieu à aucune récupération.

### Articulation avec les autres dispositifs

Ces autorisations d'absence s'articulent avec les autres droits existants, notamment les autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires, les aménagements de poste ou de temps de travail, ainsi que les mesures prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises sont encouragées à compléter ces dispositions par des mesures plus favorables, notamment dans le cadre d'accords d'entreprise ou de politiques handicap.

## Article 2.2 | *Modalités d'exercice et de suivi*

Les salariés informés de leur situation de handicap font valoir ces droits par simple demande écrite auprès de leur employeur, accompagnée le cas échéant des justificatifs nécessaires (convocation MDPH, rendez-vous médical, notification CDAPH).

Les entreprises veillent à ce que l'exercice de ces droits ne porte pas atteinte à la confidentialité des données de santé et respecte les dispositions relatives à la protection des données personnelles.

Un suivi annuel de l'utilisation de ces droits sera réalisé au niveau de la branche, dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article suivant, afin d'évaluer leur effectivité et d'envisager d'éventuels ajustements.

## Article 3 | *Développement des compétences et sécurisation des parcours professionnels*

Afin de favoriser l'accès à la formation, l'adaptation des compétences aux évolutions des métiers du courtage d'assurances et la sécurisation des parcours professionnels des salariés en

situation de handicap, la branche met en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement et de financement.

### Abondement du compte personnel de formation (CPF)

En complément des droits acquis au titre du compte personnel de formation et des abondements prévus par les dispositifs légaux, la branche instaure un abondement spécifique au bénéfice des salariés en situation de handicap, constituant un droit mobilisable dans les conditions définies par la branche.

Cet abondement est mobilisable dans la limite de 1 000 euros par projet de formation, dans la limite d'un plafond défini par la branche, pour des actions visant prioritairement :

– le maintien dans l'emploi, notamment en cas d'évolution de l'état de santé ou du poste de travail ;
– l'adaptation des compétences aux évolutions technologiques, numériques et aux transformations des métiers du courtage d'assurances ;
– les projets de reconversion professionnelle, de mobilité interne ou externe ;
– l'accès à une certification ou à une qualification reconnue.

Les critères d'attribution, les montants mobilisables ainsi que les délais de traitement des demandes font l'objet d'une information transparente et accessible aux salariés.

L'abondement est accordé sur demande du salarié, après examen de la cohérence du projet au regard des priorités définies par la branche.

### Modalités de financement

Les partenaires sociaux confient à l'Opco Atlas la mise en œuvre opérationnelle de ces abondements, dans le cadre :

– des fonds mutualisés disponibles ;
– et, le cas échéant, de contributions conventionnelles dédiées définies par la branche.

L'Opco Atlas veille à la priorisation des demandes émanant des salariés en situation de handicap dans l'instruction et le financement des dossiers de formation.

### Accompagnement des parcours

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un accompagnement renforcé dans la construction de leur projet de formation, notamment via le conseil en évolution professionnelle (CEP), les services de l'Opco Atlas ou les dispositifs d'accompagnement mis en place par les entreprises.

La branche promeut la formation systématique des managers à l'accompagnement du handicap au travail.

Les entreprises sont encouragées à intégrer ces situations dans leur politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en lien avec les acteurs du handicap, et à favoriser un accès effectif des salariés en situation de handicap aux dispositifs d'évolution professionnelle, de mobilité interne et de reconversion.

### Suivi et évaluation

Un bilan annuel de la mise en œuvre du présent dispositif est présenté à la commission de suivi de l'accord.

Ce bilan porte notamment sur :

– le nombre de salariés bénéficiaires ;
– la nature des formations financées ;
– les montants mobilisés ;

– les délais de traitement des demandes ;

– les effets constatés en matière de maintien dans l'emploi, d'évolution professionnelle et de sécurisation des parcours.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux peuvent décider d'ajuster les priorités, les modalités de financement ou les plafonds d'abondement.

## Article 4 | *Mise en place d'une banque de ressources handicap de branche*

Afin de faciliter l'accès à l'information et aux dispositifs relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances met en place une banque de ressources dédiée, constituant un point d'entrée unique à destination des entreprises, en particulier des TPE et PME.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de capitalisation des ressources existantes, notamment celles proposées par l'Agefiph et les acteurs institutionnels et spécialisés, sans création systématique de contenus nouveaux.

### Finalités du dispositif

La banque de ressources a pour objet de :

– améliorer la lisibilité et l'accessibilité des dispositifs relatifs au handicap ;

– faciliter l'appropriation des outils existants par les entreprises de la branche ;

– outiller les employeurs dans leurs démarches de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi et d'aménagement des situations de travail ;

– favoriser l'harmonisation des pratiques et la diffusion de repères communs au sein de la branche ;

– accompagner la montée en compétence des acteurs de l'entreprise sur les situations de handicap, y compris les handicaps invisibles.

### Contenu de la banque de ressources

La banque de ressources regroupe des contenus sélectionnés, structurés et actualisés, adaptés aux spécificités du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Elle comprend notamment :

– des ressources opérationnelles facilitant la mise en œuvre des démarches handicap (guides pratiques, fiches réflexes, supports de sensibilisation, modèles de documents) incluant explicitement des contenus relatifs à l'accessibilité numérique, aux handicaps invisibles, aux aménagements raisonnables, au télétravail comme levier d'inclusion et aux démarches de maintien dans l'emploi ;

– des outils de pilotage simplifiés, adaptés en particulier aux TPE et PME, permettant le suivi des actions engagées et des situations individuelles ;

– des contenus de sensibilisation et d'acculturation, incluant notamment des formats pédagogiques courts, des témoignages et des retours d'expérience.

Ces ressources intègrent, en tant que de besoin, des renvois vers les dispositifs d'accompagnement, d'appui et de financement existants, notamment ceux proposés par l'Agefiph.

Les supports mis à disposition sont conçus ou sélectionnés de manière à garantir leur accessibilité effective à l'ensemble des utilisateurs, notamment au regard des règles d'accessibilité numérique.

### Modalités de mise à disposition

La banque de ressources est rendue accessible via les outils numériques de la branche, notamment les plateformes mises à disposition par l'Opco Atlas, dans des conditions garantissant une accessibilité simple et une utilisation opérationnelle par les entreprises ainsi qu'à leur accessibilité effective pour les personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est portée à l'ergonomie et à la lisibilité des contenus, afin de faciliter leur appropriation, notamment par les dirigeants et managers des petites structures.

### Mise en œuvre et animation

La mise en œuvre du dispositif repose sur :

– un recensement et une sélection des ressources existantes pertinentes, en lien avec les partenaires institutionnels et les acteurs spécialisés ;

– une structuration des contenus adaptée aux besoins des entreprises de la branche ;

– une actualisation régulière des ressources, tenant compte des évolutions législatives, conventionnelles et des retours d'expérience et veillant à leur caractère directement opérationnel pour les entreprises, en particulier les TPE et PME.

Des actions de communication et de valorisation sont mises en place afin de favoriser l'appropriation du dispositif par les entreprises.

### Pilotage et suivi

La commission paritaire de suivi de l'accord assure le pilotage du dispositif.

À ce titre, elle veille notamment :

– à la pertinence et à l'actualisation des ressources proposées ;

– à l'adéquation du dispositif aux besoins des entreprises ;

– à l'analyse de son utilisation et de son impact ;

– à l'intégration et à l'actualisation des contenus relatifs à l'accessibilité numérique, aux handicaps invisibles, aux aménagements raisonnables, au télétravail inclusif et au maintien dans l'emploi.

Elle peut décider de toute évolution utile relative au contenu, aux modalités d'accès ou aux priorités du dispositif.

L'Opco Atlas est associé à la mise en œuvre opérationnelle et à l'animation de la banque de ressources, dans le cadre de ses missions.

## Article 5 | *Conventionnement avec les acteurs du handicap et offres de services de branche*

Afin de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap et de lever les freins liés à la complexité de l'écosystème, la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances met en place une démarche structurée de partenariat avec les acteurs du handicap et développe une offre de services dédiée.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de facilitation, sans se substituer aux dispositifs existants, et en articulation avec la banque de ressources prévue à l'article précédent.

### Objectifs

L'offre de services de branche a pour objectifs de :

– améliorer la lisibilité et l'accessibilité des dispositifs existants ;

– orienter les entreprises vers les interlocuteurs et solutions adaptés à leurs besoins ;

– sécuriser les démarches engagées, notamment pour les TPE et PME ;

– favoriser la mobilisation effective des dispositifs d'accompagnement et de financement ;
– renforcer la capacité d'action de la branche en matière d'inclusion et de maintien dans l'emploi ;
– préciser leurs objectifs, leur calendrier de mise en œuvre et les résultats attendus ;
– définir les modalités d'accès simplifié des entreprises aux dispositifs mobilisables ;
– organiser leur articulation avec les référents handicap et les services d'accompagnement existants ;
– identifier de manière opérationnelle les solutions mobilisables en matière de recrutement, d'adaptation des postes, de maintien dans l'emploi et de financement des mesures individuelles ou collectives.

### Conventionnement avec les acteurs du handicap

La branche engage une démarche de conventionnement avec les principaux acteurs institutionnels et opérationnels du champ du handicap, notamment l'Agefiph et le réseau Cap emploi, ainsi que, le cas échéant, avec d'autres partenaires spécialisés.

Ces conventions ont notamment pour objet de :
– préciser les modalités de coopération entre les parties ;
– faciliter l'orientation des entreprises et la fluidité des parcours ;
– définir des modalités d'échange d'informations, dans le respect des règles applicables ;
– favoriser, lorsque cela est pertinent, une déclinaison territoriale des partenariats.

### Mise en place d'un dispositif d'orientation des entreprises

La branche met en place un dispositif d'orientation destiné à accompagner les entreprises dans l'identification et la mobilisation des acteurs et dispositifs adaptés à leur situation.

Ce dispositif a notamment pour vocation :
– d'assurer une première qualification des besoins des entreprises ;
– de proposer une orientation vers les partenaires compétents ;
– de faciliter l'accès aux dispositifs d'accompagnement existants.

Il ne se substitue pas aux acteurs opérationnels intervenant dans le traitement des situations individuelles.

Il veille à garantir un accès lisible, rapide et simplifié pour les entreprises, en lien avec les référents handicap lorsqu'ils existent.

### Structuration de l'offre de services

L'offre de services de branche s'appuie sur des parcours d'accompagnement types, correspondant aux principales situations rencontrées par les entreprises, notamment :
– le recrutement de personnes en situation de handicap ;
– l'adaptation des postes de travail ;
– la prévention de la désinsertion professionnelle ;
– le maintien dans l'emploi.

Ces parcours visent à améliorer la lisibilité des démarches, en identifiant les étapes clés et les acteurs mobilisables.

Ils intègrent, pour chaque situation, l'identification des dispositifs de financement mobilisables et des interlocuteurs associés.

L'ensemble du dispositif est articulé avec la banque de ressources de branche, afin de proposer un accès cohérent et centralisé à l'information, aux outils et aux services.

### Mise en œuvre et animation

La mise en œuvre du présent article repose sur :

– l'identification et la priorisation des partenaires stratégiques ;

– la formalisation progressive des conventions ;

– la définition des modalités d'accès au dispositif d'orientation ;

– des actions de communication destinées à favoriser l'appropriation de l'offre de services par les entreprises.

L'Opco Atlas est associé à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, dans le cadre de ses missions.

### Suivi et évaluation

La commission paritaire de suivi de l'accord assure le pilotage du dispositif.

À ce titre, elle veille notamment :

– à la pertinence des partenariats engagés ;

– à l'utilisation de l'offre de services par les entreprises ;

– à son adaptation aux besoins du secteur et aux évolutions de l'écosystème.

Un bilan annuel des partenariats est dressé par la commission paritaire de suivi. Ce bilan porte notamment sur leur mise en œuvre effective, leur niveau d'utilisation par les entreprises et les résultats obtenus au regard des objectifs fixés.

Elle peut décider de toute évolution utile relative aux modalités de mise en œuvre, aux priorités ou aux partenariats développés.

## Article 6 | *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

## Article 6.1 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de trois (3) ans, à compter de la date de sa signature.

Il est automatiquement reconduit par période de trois ans, sauf dénonciation ou révision prévues aux paragraphes suivants.

## Article 6.2 | *Révision triennale de l'accord*

À l'issue de chaque période triennale, les parties signataires (employeurs et organisations syndicales signataires) peuvent engager une procédure de révision du présent accord.

Cette révision vise à adapter les dispositions relatives à la politique handicap, en tenant compte notamment :

– de l'évolution des données statistiques sur les personnes en situation de handicap dans le courtage d'assurances ;

– des évolutions législatives et réglementaires en matière de droit du travail et de handicap ;

– des retours d'expérience des entreprises et des partenaires sociaux.

## Article 6.3 | *Modalités de la dénonciation*

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'ensemble des parties signataires, dans les conditions prévues par le code du travail (articles L. 2261-9 à L. 2261-13).

La dénonciation doit faire l'objet d'une notification écrite aux autres signataires, avec mention expresse de la volonté de dénoncer le présent accord, puis d'un dépôt administratif auprès de l'instance compétente (DREETS).

### Article 6.4 | *Effets de la dénonciation*

À l'expiration du préavis de dénonciation prévu par la loi ou par l'accord lui-même, celui-ci cesse de produire effet.

Toutefois, les dispositions continuent à bénéficier aux salariés pendant une période de survie, conformément aux garanties légales en cas de dénonciation d'un accord collectif de branche.

### Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Une clause de revoyure est organisée au plus tard dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord. À cette occasion, les partenaires sociaux examinent les premiers résultats obtenus, les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises, ainsi que les éventuelles évolutions législatives ou réglementaires intervenues, afin d'ajuster, le cas échéant, les dispositions du présent accord.

### Article 8 | *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

### Article 9 | *Dispositions particulières*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

*Fait à Courbevoie, le 11 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

# Accord du 11 juin 2026
relatif aux entretiens de parcours professionnel

NOR : *ASET2650766M*

IDCC : *2247*

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Considérant que l'article 3 de la loi du 24 octobre 2025 modifie l'article L. 6315-1 du code du travail afin de transformer l'« entretien professionnel » en « entretien de parcours professionnel », cette nouvelle disposition est applicable depuis le 26 octobre 2025, à l'exception des entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou de branche relatif à l'entretien professionnel ;

Considérant que l'article 6 de l'accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle, étendu par arrêté du 21 février 2017, ainsi que l'article 21 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, précisent déjà les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche ;

Considérant que la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances entend garantir la continuité et la cohérence de ses dispositifs de gestion des parcours professionnels tout en intégrant les nouvelles obligations issues de la loi du 24 octobre 2025,

Les organisations signataires conviennent, par le présent avenant, de mettre en conformité la convention collective nationale avec la notion d'« entretien de parcours professionnel », de préciser les modalités d'organisation, de périodicité et de contenu de cet entretien, et de renforcer le rôle de l'accord de branche en matière de sécurisation des parcours, de développement des compétences et d'accompagnement des salariés dans leurs évolutions professionnelles au sein des entreprises de la branche.

## Article 1er | *Le moment de l'entretien de parcours professionnel*

### Article 1.1 | *Périodicité*

Pour les nouveaux embauchés, le salarié bénéficie désormais d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

Pour les salariés déjà en poste, ils bénéficient d'un entretien de parcours professionnel tous les 4 ans.

### Article 1.2 | *Prise en compte de la présence et de l'ancienneté*

La périodicité de l'entretien de parcours professionnel est appréciée au regard de la présence du salarié dans l'entreprise et de son ancienneté, calculée en années révolues.

À ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail (notamment congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, congé sans solde ou toute autre absence non assimilée à une période de travail effectif) sont prises en compte dans le calcul de ces délais, de manière à ne pas réduire artificiellement le temps de présence effective du salarié dans l'entreprise.

### Article 1.3 | *Continuité avec les entretiens professionnels antérieurs*

Lorsque l'entretien professionnel antérieur a été réalisé avant le 26 octobre 2025, la date de cet entretien constitue le point de départ du délai de 4 ans pour la réalisation du premier entretien de parcours professionnel, ainsi que du délai de 8 ans nécessaire à l'accomplissement du bilan prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, tel que modifié par la loi du 24 octobre 2025.

Exemple d'application :

Un premier entretien de parcours professionnel a été réalisé en décembre 2023. En application des dispositions antérieures, le deuxième entretien aurait dû être organisé au plus tard en décembre 2025. Compte tenu de l'entrée en vigueur de la notion d'entretien de parcours professionnel et de la continuité des périodes, le présent avenant prévoit que le second entretien de parcours professionnel pourra être organisé en décembre 2027, en respectant le délai de 4 ans à compter de la date de l'entretien antérieur et de la présence effective du salarié.

### Article 1.4 | *Entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

Pour les salariés expérimentés, des entretiens spécifiques doivent avoir lieu dans les cas suivants dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière (dans l'année des 45 ans du salarié). Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien. L'employeur ne peut toutefois pas avoir accès aux données de santé du salarié.

En plus des sujets habituels de l'entretien, sont abordés au cours de celui-ci, 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.

Lors de l'entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié sont abordées, en sus des sujets habituels de l'entretien, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou au dispositif de retraite progressive.

### Article 1.5 | *Mise en œuvre et adaptation en cas d'absences prolongées*

En cas de période de suspension du contrat de travail d'une durée significative, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de rétablir une périodicité régulière de l'entretien de parcours professionnel dès le retour du salarié.

À défaut de réalisation dans les délais prescrits, l'entretien de parcours professionnel doit être organisé dès que possible et au plus tard lors du prochain cycle de 4 ans consécutif à la présence effective du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, 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 douze 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.

### Article 1.6 | *Entretiens intercalaires à la demande*

#### À la demande du salarié

En dehors des échéances prévues au présent article, le salarié peut demander la tenue d'un entretien intercalaire de parcours professionnel lorsqu'il envisage un projet significatif d'évolution ou de transition (mobilité interne, reconversion, projet de formation d'ampleur, VAE, etc.).

L'employeur examinera cette demande et s'efforcera d'y répondre dans un délai raisonnable d'une durée maximale de 45 jours. Ces entretiens intercalaires ne modifient pas, sauf accord exprès entre les parties, la périodicité de 4 ans ni le point de départ des délais de 4 et 8 ans, mais peuvent être pris en compte dans le suivi du parcours professionnel du salarié.

#### À la demande de l'employeur

En dehors des échéances prévues par le présent article, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire au regard de l'évolution de l'organisation, des emplois ou des compétences, proposer au salarié la tenue d'un entretien de parcours professionnel à titre intercalaire.

Cet entretien complémentaire ne se substitue pas à l'entretien de parcours professionnel prévu tous les 4 ans ni à l'état des lieux récapitulatif à 8 ans et n'a pas pour objet l'évaluation du travail du salarié, qui relève de dispositifs distincts.

Il vise à anticiper les impacts de changements significatifs (réorganisation, évolution des outils ou des processus, création ou suppression d'activité, projet de mobilité interne, etc.) sur le parcours professionnel du salarié et à adapter, le cas échéant, les actions de formation ou d'accompagnement.

Sauf accord exprès entre les parties pour en faire coïncider les dates de référence, ces entretiens intercalaires à l'initiative de l'employeur ne modifient pas le point de départ des délais de 4 et 8 ans fixés au présent article, mais sont consignés dans le dossier du salarié et peuvent être pris en compte pour la préparation de l'état des lieux récapitulatif.

## Article 2 | *Déroulement de l'entretien de parcours professionnel*

### Article 2.1 | *Information à délivrer au salarié*

À l'occasion de l'entretien de parcours professionnel, l'employeur informe le salarié de la possibilité d'activer son compte personnel de formation (CPF), des droits qui lui sont attachés et

des abondements possibles au titre de l'entreprise. L'employeur précise également l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP), dispositif gratuit permettant au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle, ses compétences et ses projets, ainsi que sur les dispositifs de formation et de validation des acquis qui peuvent les accompagner (VAE, bilan de compétences, etc.).

### Article 2.2 | *Organisation et déroulement de l'entretien*

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé pendant le temps de travail, en principe sur le lieu de travail, par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise.

Une dérogation à la réalisation sur le lieu de travail est admise par visioconférence, dans la limite des circonstances particulières de l'entreprise ou du salarié, sous réserve du respect des règles de confidentialité et de sérénité de l'entretien.

Il est interdit de confier l'entretien de parcours professionnel à un prestataire externe. Il est également interdit d'organiser l'ensemble des entretiens d'un même service ou département par visioconférence, de manière systématique et généralisée.

### Article 2.3 | *Spécificités dans les entreprises de moins de 300 salariés*

Dans les entreprises de moins de 300 salariés :

– le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), réalisé par un opérateur agréé, afin d'accompagner la préparation et la construction de son projet professionnel ;

– l'employeur peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences Opco Atlas ou, le cas échéant, par un organisme externe, afin de faciliter l'articulation entre les besoins de formation et les objectifs de l'entreprise.

### Article 2.4 | *Distinction avec l'entretien d'évaluation*

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, ni sur l'appréciation de ses performances. Il a pour objet les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins de formation, la mobilité et l'accompagnement des projets professionnels.

Toutefois, l'entretien de parcours professionnel peut avoir lieu le même jour que l'entretien annuel d'évaluation, à condition :

– de les organiser sur des créneaux distincts ;

– de ne pas évoquer les questions d'évaluation du travail au cours de l'entretien de parcours professionnel, ni les questions de parcours lors de l'entretien d'évaluation ;

– d'établir deux convocations distinctes et deux comptes rendus séparés pour chacun des entretiens.

### Article 2.5 | *Documentation et compte rendu*

Chaque entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse décrivant les échanges, les orientations discutées et les éventuelles décisions prises (notamment en matière de formation ou de mobilité).

Une copie de ce document est remise au salarié dans un délai raisonnable d'une durée maximale de 45 jours suivant l'entretien, et une autre est conservée par l'employeur à des fins de suivi et de mise en œuvre des engagements.

### Article 2.6 | *Abondement du CPF et coconstruction du projet professionnel*

L'entretien de parcours professionnel peut être suivi, dans un esprit de coconstruction, d'engagements de l'employeur et du salarié concernant la mise en œuvre d'un projet de formation ou d'évolution professionnelle dans le cadre du CPF.

L'abondement du CPF du salarié est prioritairement envisagé pour :

– sécuriser les parcours par des actions de formation conduisant à des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS), ainsi que par la VAE ;

– cibler les compétences clés du secteur (digital, management, qualité de vie au travail et conditions de travail [QVCT], conformité, relation client, etc.) et les axes de mobilité, qu'elle soit verticale (évolution hiérarchique) ou horizontale (changement de métier ou de fonction).

L'abondement est décidé dans le respect de la cohérence entre le projet professionnel identifié au cours de l'entretien et les besoins de compétences et d'organisation de l'entreprise.

## Article 3 | *Contenu de l'entretien de parcours professionnel*

### Article 3.1 | *Axes de discussion de l'entretien*

L'entretien de parcours professionnel est centré sur les cinq axes suivants :

1° 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, notamment les mutations liées au numérique, à la réglementation, aux attentes des clients et aux nouveaux modes de travail ;

2° À la situation et au parcours professionnel du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, y compris la manière dont les emplois dans le courtage d'assurances sont susceptibles d'évoluer dans les années à venir ;

3° Aux besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise, ou à un projet personnel de reconversion, de mobilité ou de développement de compétences spécifiques ;

4° Aux souhaits d'évolution professionnelle du salarié. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences, ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le respect des règles et dispositifs prévus par la législation et les accords de branche ;

5° À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi qu'aux modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP), y compris via les opérateurs de compétences (Opco Atlas) pour les entreprises de la branche du courtage d'assurances.

### Article 3.2 | *Priorisation des compétences clés et des mobilités*

Dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel, les parties signataires souhaitent cibler les compétences clés du secteur du courtage d'assurances, notamment :

– les compétences numériques/digitales ;

– les compétences managériales et de pilotage d'équipe ;

– les compétences liées à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail (QVCT) ;

– les compétences de conformité aux exigences réglementaires (assurance, réassurance, données, etc.) ;

– les compétences de relation client et de gestion de la relation avec les partenaires professionnels.

L'entretien peut également identifier des axes de mobilité, qu'elle soit :

– verticale (évolution vers des fonctions à responsabilités accrues ou des postes de management) ;

– horizontale (changement de métier ou de fonction dans le périmètre du courtage d'assurances, par exemple entre gestion de portefeuille, développement commercial, contrôle, conformité ou support technique).

Les engagements pris à l'issue de l'entretien en matière de formation ou de mobilité doivent être cohérents avec les objectifs professionnels du salarié et les besoins de compétences, d'organisation et de performance de l'entreprise.

## Article 4 | *État des lieux récapitulatif du parcours professionnel*

### Article 4.1 | *Périodicité et caractère de l'état des lieux*

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de faire le point sur le parcours du salarié sur la période écoulée et de vérifier le respect des obligations en matière d'entretiens professionnels et de formation.

### Article 4.2 | *Support documentaire et information remise au salarié*

L'état des lieux récapitulatif fait l'objet de la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Ce document récapitule notamment les entretiens de parcours professionnel réalisés, les actions de formation suivies, les validations de compétences ou de pratique, ainsi que les éventuelles évolutions salariales ou professionnelles intervenues au cours des huit dernières années.

### Article 4.3 | *Critères d'appréciation du parcours professionnel*

À l'issue de cet état des lieux, l'employeur vérifie que le salarié a bien bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnel prévus à la présente convention et à la loi.

L'état des lieux permet également d'apprécier, *a minima*, deux des éléments suivants :

– avoir suivi au moins une action de formation ;

– avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

– bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

### Article 4.4 | *Abondement correctif du compte personnel de formation*

Lorsque, lors de l'état des lieux du parcours professionnel, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus et que, sur la même période, il n'a pas suivi au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné.

L'abondement est fixé à 3 000 euros et est effectué au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel.

### Article 4.5 | *Prise en compte du cofinancement de l'employeur*

Lorsque l'employeur participe au cofinancement d'une action de formation, accessible au salarié dans le cadre de son parcours professionnel, l'obligation d'avoir fait bénéficier le salarié d'une formation non obligatoire est considérée comme remplie, même si l'action est cofinancée.

Dans ce cas, l'abondement correctif de 3 000 euros n'est pas dû, à condition que l'action de formation soit effectivement réalisée et que le salarié en ait effectivement bénéficié au cours de la période concernée.

### Article 5 | *Modalités d'exécution*

### Article 5.1 | *Suivi*

Les entreprises tenues d'organiser l'entretien de parcours professionnel et l'état des lieux récapitulatif à 8 ans veillent à assurer un suivi des échéances et des actions décidées.

### Article 5.2 | *Information des représentants du personnel*

Les représentants du personnel compétents en matière de formation et de parcours professionnels sont informés, au moins une fois par an, de la situation globale de mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel et de l'état des lieux récapitulatif dans l'entreprise.

Cette information porte notamment sur le taux de réalisation des entretiens, le nombre de salariés concernés par un abondement correctif du CPF et les principales orientations de formation et de mobilité retenues.

En outre, les entreprises de plus de 50 salariés doivent faire figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnels.

### Article 6 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

### Article 7 | *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 8 | *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

### Article 9 | *Dispositions particulières*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

*Fait à Courbevoie, le 11 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

# Avenant du 11 juin 2026

relatif à la modification de l'article 21 « Classification des fonctions » de la convention collective

NOR : *ASET2650767M*

IDCC : *2247*

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**SNECAA CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1.

### « Article 21 | *Classification des fonctions*

#### 1° Domaine d'application de la nouvelle classification

Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés des entreprises de courtage entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

#### 2° Présentation générale de la classification

Les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle classification adaptable aux évolutions notamment techniques et organisationnelles que rencontre régulièrement le secteur des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires ont ainsi voulu rénover la classification du personnel en fournissant à la branche professionnelle un outil facilement utilisable quelles qu'elles soient la dimension et la complexité de la structure de l'entreprise concernée.

Cette classification a en effet pour objectif de positionner les emplois et offre au salarié un classement conforme aux fonctions réellement exercées et des perspectives d'évolution de carrière rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité hiérarchique. Elle facilite la prise en compte de la polyvalence et de l'esprit d'initiative dans l'exercice de la fonction. Elle constitue un outil de gestion performant en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permettant de positionner tout salarié, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités.

### 3° Mise en place de la nouvelle classification

#### A. Principes généraux

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exécutent réellement. La mise en œuvre de cette nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de diminuer le montant global des salaires antérieurement perçus par les salariés.

Les salariés occupant des emplois en classe D constituent une catégorie spécifique intermédiaire entre les employés et les cadres. Ils sont rattachés au collège des employés et agents de maîtrise lors des élections professionnelles. Sous réserve d'un accord conclu au sein de chaque entreprise dans les conditions prévues à l'article 16 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947, les salariés occupant des emplois en classe D pourront être affiliés aux caisses de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la même convention et accéder ainsi au régime de retraite des cadres par répartition.

Les salariés occupant des emplois en classes E, F, G et H relèvent de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947.

Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens de parcours professionnel avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 4 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Au cours de l'entretien de parcours professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

1° Les compétences du salarié et qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise, notamment les mutations liées au numérique, à la réglementation, aux attentes des clients et aux nouveaux modes de travail ;

2° La situation et au parcours professionnel du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, y compris la manière dont les

emplois dans le courtage d'assurances sont susceptibles d'évoluer dans les années à venir ;

3° Les besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise, ou à un projet personnel de reconversion, de mobilité ou de développement de compétences spécifiques ;

4° Les souhaits d'évolution professionnelle du salarié. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences, ou à une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le respect des règles et dispositifs prévus par la législation et les accords de branche ;

5° L'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi qu'aux modalités d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP), y compris via les opérateurs de compétences (Opco Atlas) pour les entreprises de la branche du courtage d'assurances.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

À l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines.

### B. Révision

Les partenaires se réuniront tous les 5 ans afin de procéder à un examen des éventuelles adaptations et modifications à apporter à la classification prévue dans la présente convention.

## 4° Critères retenus pour la constitution des classes

Les définitions propres à chaque classe ont été élaborées à partir des critères suivants :

– les connaissances ;

– l'autonomie ;

– la contribution à l'entreprise ;

– la responsabilité.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées, les niveaux d'études et de formation ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent, au titre de la présente convention, ni un maximum ni un minimum. Ils supposent que les connaissances correspondantes au référentiel de ces diplômes soient mises en œuvre dans l'emploi.

Les partenaires sociaux ont, par ce choix, retenu les principaux critères communs à l'ensemble des emplois susceptibles d'être exercés dans une entreprise de courtage d'assurance et/ou de réassurances.

Pour une meilleure lisibilité de cette classification, les parties signataires ont souhaité définir précisément chacun de ces critères :

– connaissances : elles consistent en l'ensemble des acquis théoriques et pratiques nécessaires à la réalisation du travail confié. Elles peuvent se développer grâce

à la formation professionnelle, mais aussi par l'expérience professionnelle et la connaissance du secteur d'activité. Elles sont caractérisées notamment par la maîtrise du mode opératoire et des procédures nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé ;

– autonomie : elle est caractérisée par la latitude d'action, d'organisation et de décision requise par l'emploi. Elle dépend notamment de la précision des directives nécessaires à l'accomplissement des tâches ou des missions, auxquelles le salarié doit se conformer ;

– contribution à l'entreprise : elle consiste en l'apport et l'impact économique, technique, social et relationnel. Elle est susceptible de prendre diverses formes telles que la réalisation de tâches, travaux, études, la conception de solutions et la recherche de nouveaux clients ;

– responsabilité : elle définit le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des travaux ou des missions.

### 5° Définition des classes

#### Classe A

Cette classe regroupe des emplois qui consistent en des traitements de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières. Le personnel occupant ces emplois est responsable de l'accomplissement des tâches confiées qu'il réalise et qui sont, à ce niveau, immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Ces emplois nécessitent des échanges d'informations élémentaires que ce soit avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers.

Le niveau d'étude de référence est le CAP, BEP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### Classe B

À ce niveau, les emplois exercés nécessitent des connaissances techniques adaptées au poste, permettant le traitement et la résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant des emplois pouvant être classés à ce niveau est responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches diversifiées qui lui sont confiées. Ils peuvent nécessiter le plus souvent un travail en coopération au sein d'une équipe.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

#### Classe C

Les emplois exercés à ce niveau nécessitent l'adaptation des modes opératoires et l'organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses. Le personnel, qui dispose de connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste, est chargé de l'organisation et de la réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel. Il est responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Il est responsable du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou une expérience professionnelle équivalente.

### Classe D

Les emplois catégorisés à ce niveau consistent en l'adaptation ou le choix par le personnel de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant celui de son équipe dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau doit organiser et réaliser des travaux variés ou des missions qui nécessitent des connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste. Il est responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Il peut être aussi chargé de l'animation d'une équipe. Il est susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs. Il est chargé de la communication d'informations adaptées dont il assume la responsabilité.

Le niveau d'étude de référence est le BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou une expérience professionnelle équivalente.

### Classe E

Les emplois positionnés en classe E consistent en l'identification et la mise en œuvre des moyens et des techniques adaptées aux missions, projets et solutions confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes. Ces emplois impliquent l'élaboration et l'organisation de modes opératoires et nécessitent par conséquent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Le personnel occupant un emploi classé en E est responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Il est susceptible d'avoir la responsabilité d'une équipe.

Le personnel instaure un dialogue et une argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique et facilite la recherche d'un consensus avec l'équipe dont il peut avoir la responsabilité. Il est susceptible d'entretenir des relations étroites avec des interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

### Classe F

Grâce à ses connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés, le personnel qui exerce un emploi positionné dans cette classe organise les moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Il est responsable de la définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant.

Il est susceptible de participer à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes, afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

### Classe G

Les emplois positionnés en classe G requièrent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Ils impliquent l'assimilation de pratiques, d'usages et de théories complexes et s'exercent dans le cadre des politiques de l'entreprise.

Ils consistent en la conception et la mise en œuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Le personnel dont les emplois sont positionnés dans cette classe est responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application

des politiques définies. Il est susceptible d'être responsable d'une ou plusieurs équipes.

Il participe aussi à des négociations, qu'elles soient externes ou internes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.

Le niveau d'étude de référence est un bac + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

### Classe H

Les emplois positionnés en classe H requièrent de larges connaissances techniques et professionnelles, une compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés. Ces emplois s'exercent dans le cadre des orientations générales de l'entreprise. Ils consistent en la conception et la mise en œuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Ils contribuent à l'évolution des politiques de l'entreprise et sont responsables de l'impact technique, économique et social des politiques définies dans leur domaine de contribution. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau peut aussi avoir la responsabilité de la gestion d'une ou plusieurs équipes.

Ces emplois nécessitent une approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise, qu'avec les membres de haut niveau des entreprises qui sont en contact avec l'entreprise pour laquelle il travaille. Ces emplois consistent notamment en la participation et la direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.

Le niveau d'étude de référence est un bac + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

### Personnel hors classe

Cette catégorie concerne le personnel de direction qui n'est pas compris dans la classification des cadres. Il demeure convenu que l'ensemble des articles de la convention collective nationale lui est applicable.

***(Voir page suivante.)***

| | A | B | C | D | E | F | G | H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Connaissances | Pas de connaissances techniques particulières | Connaissances techniques adaptées au poste | Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste | Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste | Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés | Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés | Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés.<br>Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise | Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés |
| Autonomie | Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies | Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales | Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses | Adaptation ou choix de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de consignes générales | Identification et mise en œuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiées dans le cadre de procédures et d'organisations existantes | Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs | Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation | Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise |
| Contribution à l'entreprise | Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives.<br>Échange d'informations élémentaires avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers | Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées.<br>Travail en coopération au sein d'une équipe | Organisation et réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel | Organisation et réalisation de travaux variés ou de missions.<br>Susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs | Élaboration et organisation de modes opératoires.<br>Dialogue et argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique.<br>Recherche d'un consensus avec l'équipe susceptible d'être sous sa responsabilité.<br>Entretiens possibles de relations étroites avec des interlocuteurs externes | Organisation des moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité.<br>Participation éventuelle à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus | Conception et mise en œuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise.<br>Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient | Conception et mise en œuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme.<br>Contribution à l'évolution des politiques de l'entreprise.<br>Approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de haut niveau qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille.<br>Participation et direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente |

| | A | B | C | D | E | F | G | H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Responsabilité | Responsable de l'accomplissement des tâches confiées | Responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches qui lui sont confiées | Responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle, du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes | Responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la communication d'informations adaptées. Animation possible d'une équipe | Responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité possible d'une équipe | Responsable de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant | Responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Responsabilité éventuelle d'une ou plusieurs équipes | Responsable de l'impact technique, économique et social, des politiques définies dans son domaine de contribution. Responsabilité éventuelle de la gestion d'une ou plusieurs équipes |
| Diplômes de référence | CAP, BEP, et/ou expérience équivalente | BAC, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente | BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience professionnelle équivalente | BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou expérience professionnelle équivalente | Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente | Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente | Bac + 5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente | Bac + 5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente |

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes un tableau de concordance métiers/classification, en annexe 3, qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurance, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers. »

*Fait à Courbevoie, le 11 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : **2543** | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS**

# Accord du 29 mai 2026

relatif à la révision du titre 12 « Commissions paritaires » de la convention collective

NOR : *ASET2650750M*

IDCC : *2543*

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

**CSNGT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATI-MAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 29 mai 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

## La commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation (CPPNI)

### Article 1er | *Révision de l'article 12.1.1 « Mission et composition »*

L'article 12.1.1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

> « 12.1.1.1. Missions
>
> La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
>
> 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
>
> 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
>
> 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ainsi, doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

– la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;

– le repos quotidien ;

– les jours fériés ;

– les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;

– le compte épargne-temps.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

4° Elle interprète à la demande les textes de la convention collective nationale ;

5° Elle négocie des accords de branche ou des avenants à la présente convention collective, sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence, notamment ceux qui constituent son ordre public conventionnel, sur proposition d'une organisation représentative dans la branche conformément aux dispositions de l'article 12.1.3.2 ;

6° Elle négocie et fixe les salaires minimaux conventionnels en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

– l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

– les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

– l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse écrite motivée par chaque organisation.

### 12.1.1.2. Composition

La commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation collective (CPPNI) est composée de deux représentants par organisation syndicale et professionnelle d'employeurs représentative dans la branche. Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions. »

### Article 2 | *Révision de l'article 12.1.2 « Fonctionnement »*

L'article 12.1.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

> « 12.1.2.1. Réunion, siège et coprésidence
>
> La commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation (CPPNI) se réunit au moins dix fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée (notamment conformément à l'art 7.5).
>
> Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée.
>
> La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée.
>
> Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.
>
> La durée des mandats des coprésidents correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité.
>
> L'élection a lieu obligatoirement dans le mois qui suit la publication des arrêtés de mesure de la représentativité. En cas de carence, le secrétariat de la commission procède à la convocation des organisations syndicales sur demande d'au moins une d'entre elles pour y procéder.
>
> Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).
>
> 12.1.2.2. Fonctions de la coprésidence
>
> La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance. »

## La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

### Article 3 | *Révision de l'article 12.2.1.2 « Composition »*

L'article 12.2.1.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

> « 12.2.1.2. Composition
>
> Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au sein de la CPNEFP. Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions. »

### Article 4 | *Révision de l'article 12.2.3 « Fonctionnement »*

L'article 12.2.3 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

> « 12.2.3.1. Élection de la coprésidence
>
> La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée.
>
> Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats des coprésidents correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité. L'élection a lieu obligatoirement dans le mois qui suit la publication des arrêtés de mesure de la représentativité. En cas de carence, le secrétariat de la commission procède à la convocation des organisations syndicales sur demande d'au moins une d'entre elles pour y procéder.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

#### 12.2.3.2. Réunion

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) se réunit au moins dix fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée.

Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée.

#### 12.2.3.3. Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de la CPNEFP a pour fonction :

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

## Les commissions paritaires régionales (CPR)

### Article 5 | *Révision de l'article 12.3.1.2 « Composition »*

L'article 12.3.1.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 12.3.1.2. Composition

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au sein de chaque CPR.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions. Les membres de la commission devront impérativement exercer à titre professionnel principalement dans le périmètre géographique de la commission paritaire régionale. »

### Article 6 | *Révision de l'article 12.3.2 « Coprésidence et fonctionnement »*

L'article 12.3.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 12.3.2.1. Élection de la coprésidence

Chaque commission paritaire régionale élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou

représentée. Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats des coprésidents correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité. L'élection a lieu obligatoirement dans le trimestre qui suit la publication des arrêtés de mesure de la représentativité. En cas de carence, le secrétariat de la commission procède à la convocation des organisations syndicales sur demande d'au moins une d'entre elles pour y procéder.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

#### 12.3.2.2. Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de chaque commission régionale a pour fonction :

– de coordonner et d'animer l'activité de la commission régionale ;

– de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, par courriel les membres de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de chaque réunion ;

– de mettre à disposition, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les dossiers d'appuis aux réunions ;

– de rédiger par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme un relevé de conclusions de chaque séance.

#### 12.3.2.3. Fonctionnement

Les commissions paritaires régionales se réunissent deux fois par an. Toute réunion supplémentaire peut être initiée par la coprésidence de la CPR mais devra faire l'objet d'une validation préalable par une commission paritaire nationale.

Les correspondances destinées aux CPR sont adressées par voie postale à CPR / Co APGTP : 54, boulevard Richard Lenoir, 75011 Paris ou par courriel à l'adresse cpr@apgtp.fr pour diffusion aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche.

Cette information est affichée dans chaque entreprise sur la base du support mis à disposition par l'association paritaire. »

## La commission paritaire de gestion du régime de prévoyance (CPGRP)

### Article 7 | *Révision de l'article 11.2 de l'accord « Régime de prévoyance complémentaire du 13 octobre 2005 » intégré dans la convention collective nationale dans sa rédaction issue de l'accord du 27 septembre 2018*

L'article 11.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.2.1. Composition

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges. Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

#### 11.2.2. Élection de la coprésidence

La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée. Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

La durée des mandats des coprésidents correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité. L'élection a lieu obligatoirement dans le mois qui suit la publication des arrêtés de mesure de la représentativité. En cas de carence, le secrétariat de la commission procède à la convocation des organisations syndicales sur demande d'au moins une d'entre elles pour y procéder.

### 11.2.3. Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de la commission a pour fonction :

– de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;

– de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives dans la branche aux réunions de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;

– de mettre à disposition de ses membres les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'information partagé ;

– de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

### 11.2.4. Réunions

La commission se réunit au moins 4 fois par an.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

La coprésidence de la CPGRP a pour fonction :

– de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;

– de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par les organisations représentatives) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives au plan national dans la branche aux réunions de la CPGRP, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;

– de mettre à disposition par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'information partagé ;

– de rédiger par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme un relevé de conclusions de chaque séance.

Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée. »

## Dispositions diverses

### Article 8 | *Durée de l'accord. Publicité. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il est ouvert à la signature à compter du 29 mai jusqu'au 2 juin 2026 inclus.

*Fait à Paris, le 29 mai 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : **2691** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

# Adhésion par lettre du 22 juillet 2026
de l'UPES à la convention collective

NOR : *ASET2650756M*

IDCC : *2691*

Paris, le 22 juillet 2026.

Union professionnelle de l'enseignement supérieur, 23, rue d'Antin, 75002 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07.

Mesdames, Messieurs ;

Chers membres signataires et adhérents de la convention collective EPI (IDCC 2691),

L'UPES (Union professionnelle de l'enseignement supérieur) a pour mission de représenter et d'accompagner ses membres dans la structuration et la sécurisation de leurs relations de travail.

Dans ce cadre, et après consultation de nos instances décisionnelles, nous avons décidé d'engager une démarche d'adhésion à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691), afin d'offrir à nos adhérents un cadre conventionnel clair, sécurisé et reconnu au niveau de la branche.

Par la présente, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 alinéa 1er du code du travail, l'UPES (Union professionnelle de l'enseignement supérieur) déclare son adhésion : à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, dans sa version en vigueur à ce jour, ainsi qu'à ses avenants, annexes et accords de branche conclus et à venir.

La présente adhésion vaut exclusivement pour le périmètre des entreprises et établissements relevant de plein droit du champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

La présente adhésion n'a ni pour objet ni pour effet d'étendre ni de rendre la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, applicable aux entreprises ou établissements relevant de plein droit d'un autre champ conventionnel, notamment ceux des fédérations constitutives de l'UPES dont le champ d'application professionnel peut relever de plein droit d'une autre convention collective en raison de leur activité principale.

L'adhésion n'est pas consentie au titre des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du code du travail et ne constitue pas une adhésion ayant pour effet de modifier ou d'étendre le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant.

La présente adhésion prend effet immédiatement, sous réserve des formalités de notification et de dépôt ci-après.

Je vous prie de bien vouloir prendre acte de cette décision et de la considérer comme notifiée aux signataires. Les formalités de dépôt et de publicité requises seront accomplies auprès de l'administration compétente, conformément aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, afin de lui conférer tous ses effets juridiques.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Convention collective nationale

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

# Accord du 5 juin 2026

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Loire et arrondissement d'Yssingeaux)

NOR : *ASET2650725M*
IDCC : *3248*

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

**UIMM Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à se réunir lorsque leur environnement et le contexte économique et social territorial le requiert afin de prévoir paritairement des mesures permettant d'accompagner la mise en œuvre, au sein d'entreprises qui rencontrent des difficultés ou pour faciliter d'éventuels changements de leur activité, de formations permettant de favoriser le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications professionnelles des salariés.

Cet accord se veut l'illustration de leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, les compétences et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner l'ensemble des entreprises du secteur de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises de moins de 250 salariés dites « TPE et PME ».

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent tout particulièrement à :

– défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;

– préparer le redémarrage de l'activité en mettant à profit les périodes de sous-activité pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers, à la transition écologique, à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés… ;

– soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain, avec une attention particulière aux TPE et PME ;

– permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, en priorité, des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ou le cœur de métier de leur entreprise et qui pourront être prises en compte dans le plan de développement des compétences ;

– sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés (handicap, seniors, qualifications moindres…) ;

– accompagner les entreprises dans leur effort de formation en qualifiant les nouveaux salariés recrutés pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'outils extérieurs au présent accord tels que le plan de développement des compétences, les entretiens de parcours professionnel et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Dans une démarche d'anticipation, ils permettent à leur propre niveau de développer les compétences des salariés en adéquation avec les enjeux de l'activité de l'entreprise et de sécuriser leurs parcours professionnels tout en préservant leur employabilité.

Enfin, ils rappellent leur attachement à la méthodologie paritaire de description et de classification des emplois figurant au titre V de la convention collective nationale de la métallurgie et plus spécifiquement aux outils que sont le référentiel d'analyse des emplois, le glossaire associé ainsi que le guide méthodologique permettant sa mise en œuvre pratique au sein des entreprises. Ils rappellent à cet égard que ce texte conventionnel prévoit que la fiche descriptive d'emploi servant à sa cotation fait notamment l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel (devenu entretien de parcours professionnel depuis la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025).

### Mobilité interne et externe

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de développer la mobilité interne et externe comme levier de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations du secteur. Les entreprises sont encouragées à négocier des accords spécifiques en ce sens, notamment par la mise en place de parcours professionnels permettant aux salariés de faire évoluer leur poste en fonction des besoins de l'entreprise et de leurs compétences, la création de dispositifs de formation continue internes facilitant la montée en compétences, et le développement d'outils de gestion de carrière permettant aux salariés de se positionner sur des offres internes de mobilité.

### Réalisation d'un diagnostic paritaire préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie dans la Loire et l'arrondissement d'Yssingeaux a été réalisé

conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

## 1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale une inflation des sollicitations et d'accompagnements juridiques d'aménagement et d'adaptation des organisations. Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est mis en évidence concernant l'intérim depuis mi-2025. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, d'un taux de change défavorable à l'export, du contexte énergétique, du coût de la décarbonation et d'un décrochage de notre compétitivité plus largement. Cette situation intervient alors même que le fossé avec nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 9 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 %. En Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %. Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 pour compenser les départs à la retraite et répondre à des enjeux de mobilité externe.

L'enquête de conjoncture réalisée auprès d'un échantillon représentatif des adhérents de l'UIMM Loire indique que les indicateurs d'activité se dégradent sur trois mois et sur un an. Les indicateurs de satisfaction sur le chiffre d'affaires et sur le carnet de commandes atteignent leur plus bas niveau. À titre d'illustration, sur la fin de l'année 2025, la capacité de production moyenne utilisée des entreprises de la métallurgie était de 65 % (-10 points sur trois mois).

29 % des entreprises avaient une vision plutôt satisfaisante de leur chiffre d'affaires, soit un recul de 19 points sur trois mois.

Malgré ce contexte, les difficultés de recrutement restent importantes, 76 % des entreprises qualifiant les difficultés de recrutement de difficile à critique (source observatoire annuel métallurgie Loire).

Le secteur de la métallurgie dans la Loire et l'arrondissement d'Yssingeaux se caractérise par un réseau très diversifié d'entreprises de type PME ou TPE mais également par la présence de quelques entités de grands groupes français ou étrangers, en particulier aéronautique, automobile et défense. Toutes les filières industrielles sont globalement représentées :

– fabrication de machines et autres équipements Aéronautique ;
– nucléaire & énergie ;
– véhicule et automobile ;
– électrique, électronique & numérique ;
– construction ;
– sous-traitance mécanique ;
– sous-traitance tôlerie, chaudronnerie ;
– autre sous-traitance ;
– médical ;
– instrumentation ;
– machines spéciales ;
– défense.

Ces secteurs d'activité représentent environ 25 000 emplois.

Situation de l'emploi :

Dans la Loire, le marché du travail reste globalement moins favorable que la moyenne régionale. Au 3e trimestre 2025, le taux de chômage s'établit à 7,9 % dans le département, contre une moyenne régionale de 6,6 %.

Dans ce contexte, la situation de tension sur les métiers qualifiés reste forte et nécessite de mobiliser tous les moyens nécessaires au travers de la promotion des métiers et la mise en place de formations qualifiantes.

À titre d'illustration, le job board « L'industrie recrute » piloté par la branche dans la Loire a permis de diffuser 288 offres en 2025 pour 5 484 candidatures. Cela démontre, là encore, la nécessité de développer notre attractivité et de renforcer le maintien dans l'emploi qualifié.

La dégradation du climat économique se ressent sur les cessations d'activité. Dans le département, sur douze mois glissants, nous avons relevé 708 défaillances d'entreprises, soit une augmentation de 2,6 % par rapport à la même période antérieure.

En 2025, nous avons également constaté un recours significatif à l'activité partielle, ainsi qu'à l'activité partielle de longue durée - rebond (152 demandes pour l'activité partielle et 16 pour l'APLD-R déposées auprès de la DDETS pour des entreprises industrielles).

## 2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés de recrutement illustrent l'importance, pour les entreprises, de préserver l'emploi en accompagnant l'évolution des compétences des salariés. Il est donc essentiel d'anticiper, à court et moyen terme, les transformations des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer efficacement les salariés au maintien dans l'emploi dans la perspective d'une reprise d'activité.

Les grandes tendances structurelles observées au cours de la dernière décennie devraient se poursuivre, voire s'intensifier, dans un contexte marqué par la transition numérique (notamment l'intégration et la maîtrise de l'outil de l'intelligence artificielle), les politiques climatiques et la volonté de réduire la dépendance industrielle.

L'adaptation permanente des entreprises aux évolutions technologiques, à la transition énergétique ainsi qu'aux mutations sociétales et réglementaires entraîne un recours aux fonctions transverses et en particulier R&D, cybersécurité et numériques.

Dans ce contexte, la part de l'emploi industriel devrait globalement se maintenir à l'horizon 2030, à contexte géopolitique constant.

Les évolutions sectorielles entraîneront des conséquences directes sur l'emploi, à savoir :

– l'accélération de la transition écologique et énergétique générera de nouveaux besoins en emplois et en compétences, notamment dans l'ingénierie énergétique, la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
– la transformation des métiers liée au développement des technologies, déjà engagée, va s'amplifier dans les années à venir. De nombreux métiers seront profondément transformés et de nouveaux émergeront, tandis que les compétences requises pour les métiers existants évolueront significativement ;
– la mise en œuvre de la stratégie nationale bas carbone (SNBC), adoptée en 2015 à la suite des engagements pris lors de la COP21, participe de la relance de la filière nucléaire, notamment à travers la construction de nouveaux réacteurs et la prolongation de la durée de vie du parc existant. L'annonce d'un projet d'EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, le développement de l'association Fusion 42 sur le territoire ligérien afin de valoriser, apporter de la visibilité et faciliter l'accès aux compétences et marchés aux entreprises du territoire, pourraient ainsi susciter, chez les entreprises, un intérêt croissant pour ce marché. Les coûts de l'énergie

sont également de précieux leviers de rentabilité et imposent de nouvelles compétences de monitoring et de gestion des fluides et énergies qui sont autant de nouveaux métiers ou compétences additionnelles ;

– dans un contexte de ruptures technologiques et géopolitiques, la loi de programmation militaire 2024-2030, définitivement adoptée, vise notamment à renforcer la supériorité technologique des armées françaises. Le développement des unités robotisées, des drones ou encore de l'informatique quantique devrait entraîner une évolution et une transformation des emplois dans ce secteur ;

– la filière aéronautique et spatiale française et européenne tractée par ses entreprises leader conservent une capacité de développement de nouveaux marchés civils et militaires. L'évolution vers une aviation plus écologique et l'électrification des technologies embarquées va fortement faire évoluer les métiers et sera un gage de renforcement de l'autonomie stratégique du secteur.

Enfin, les études – notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie – montrent que la majorité des métiers connaîtront des évolutions rapides, caractérisées par un élargissement des compétences attendues : réduction des tâches les plus simples, autonomie accrue, maîtrise de plusieurs technologies, capacité d'adaptation au changement, exigences techniques et managériales renforcées pour les ouvriers, techniciens et cadres, ainsi qu'un renforcement de la relation client.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux ».

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, non cadres, et cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

## Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

### 1. Actions de formation professionnelle : objectifs poursuivis et thématiques concernées

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord ont notamment pour objectif et pour ambition de :

– permettre aux salariés de monter en compétences sur les méthodes de travail, les nouveaux outils et les nouvelles technologies du secteur et obtenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;

– sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés ;

– favoriser les mobilités internes et/ou les évolutions internes par le développement et le transfert des compétences ;

– former les salariés aux process innovants et/ou aux nouveaux produits ;

– permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;

– dans le cadre des évolutions organisationnelles et technologiques, former les managers à la conduite et à l'accompagnement du changement ;

– permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;

– favoriser la transmission des savoirs dans l'entreprise en mobilisant les séniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche (VAE, CQP…) ;

– anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension et/ ou les métiers d'avenir ;

– former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
– prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

En cohérence avec ces objectifs partagés par les partenaires sociaux, il est précisé que les formations mobilisables dans le cadre du présent dispositif « mesures urgentes » portent notamment sur les thèmes de formation suivants :

– techniques industrielles (mécanique, maintenance industrielle, électrique, électronique, usinage, tuyauterie, soudage, chaudronnerie, ingénierie de production et qualité…) ;
– organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils…) ;
– nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle…) ;
– certifications métiers (qualification spécifique métier, CQPM de la branche, CQPI, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétences…) ;
– compétences transverses (cybersécurité, informatique, technico-commercial, achats, etc.) ;
– formations liées à l'acquisition et à l'exploitation des données ;
– formation au management, RH, stratégie, conduite et accompagnement au changement.

Sont expressément exclus du bénéfice du présent accord les formations de bureautique généralistes et les formations linguistiques, qui ne répondent pas aux besoins conjoncturels spécifiques des entreprises visées par le présent dispositif.

Les formations certifiantes et diplômantes (CQPM, CQPI, CCPM, CCPI, blocs de compétences, VAE) sont à privilégier. La commission paritaire de suivi veillera au respect de cette incitation lors de chaque bilan semestriel.

### 2. Les publics bénéficiaires privilégiés de ces mesures urgentes en faveur de l'emploi

En outre, les organisations signataires ont convenu ensemble que ces formations mobilisables dans le cadre du présent accord concernent en particulier et de manière privilégiée les publics suivants :

– les salariés les moins qualifiés et qui sont concernés par le maintien dans l'emploi ;
– les salariés dont les compétences sont devenues (ou risquent de devenir) obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter leur adaptation aux nouveaux métiers ;
– les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
– les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne dans le cadre de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
– les salariés expérimentés pour les accompagner et leur donner les moyens permettant le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant la fin de leur carrière par notamment la mise en place des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences…).

### 3. Les financements pouvant être sollicités par les entreprises

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de la période de reconversion dans les conditions définies par les textes en vigueur, etc.

### Autres financements mobilisables

D'autres cofinancements pourront être mobilisés, dans la mesure et dans les conditions des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou par l'État.

## Article 3 | *Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## Article 4 | *Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 1 à 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Loire.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

L'UIMM Loire invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai minimal de deux semaines précédant la date définie pour la réunion de cette commission.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre et son adéquation aux besoins exprimés par les entreprises.

Les parties conviennent que lors de chaque réunion de cette commission, seront examinés par les partenaires sociaux présents, les indicateurs de suivi suivants :

– nombre de salariés/stagiaires concernés ;
– nombre de salariés/stagiaires par catégorie professionnelle ;
– nombre de salariés/stagiaires par tranches d'âges ;
– nombre de salariés/stagiaires par sexe ;
– intitulés des formations concernées et identification de celles qui sont diplômantes et/ou certifiantes ;
– montant total des sommes engagées par l'OPCO 2i dans ce cadre ;
– nombre total d'entreprises concernées ;
– effectif des entreprises qui emploient les salariés/stagiaires bénéficiaires ;
– code NACE/APE dont relèvent ces entreprises.

Ces indicateurs seront établis et présentés aux représentants des organisations signataires composant la commission de suivi par l'OPCO 2i pour chaque période comprise entre deux commissions.

La commission de suivi s'assurera de la bonne utilisation des fonds alloués sur la base des indicateurs mentionnés ci-dessus.

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux commissions paritaires instituées par la convention collective nationale de la métallurgie, notamment la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles conviennent donc qu'un bilan annuel des indicateurs susmentionnés sera transmis, à l'issue de ces réunions de suivi, à la CPREFP Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'à la CPNEFP.

## Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

À la lumière des données transmises dans le cadre de la commission de suivi, cette procédure de révision pourra notamment être mobilisée, le cas échéant, afin de prévoir des adaptations propres aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent 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 7 | *Publicité de l'accord*

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### 1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## 2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Étienne.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Saint-Étienne, le 5 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

## TRANSFORMATION LAITIÈRE

# Accord de méthode du 5 juin 2026

relatif à la négociation de la convention collective nationale de la transformation laitière en CPPNI

NOR : *ASET2650764M*

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

**FNIL ;**

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

La transformation laitière, représentée par ses deux branches professionnelles des coopératives agricoles laitières et de l'industrie laitière, rassemble plus de 400 entreprises et plus de 70 000 salariés qui transforment au quotidien le lait collecté dans les fermes françaises et participent ainsi à la souveraineté alimentaire du pays.

Implantées sur l'ensemble du territoire national, et notamment dans les communes de moins de 10 000 habitants, les entreprises laitières contribuent au dynamisme économique des territoires et à l'emploi de qualité. Coopératives et industries laitières partagent les mêmes métiers, les mêmes contraintes liées au caractère périssable du lait et les mêmes enjeux de transformation : transition écologique et objectif de neutralité carbone à horizon 2050, automatisation et digitalisation des process, accroissement des exigences technologiques, montée en compétences des salariés et attentes renforcées en matière de qualité de vie au travail.

Fortes de ces convergences, les deux branches ont, depuis plus de quinze ans, construit un socle conventionnel commun, notamment sur les classifications et salaires conventionnels, la CPPNI commune, la formation professionnelle et les CQP laitiers, la CPNEFP de la transformation laitière, ainsi que la prévention des risques professionnels.

Dans le prolongement de cette démarche, les partenaires sociaux ont conclu le 5 avril 2023 un accord de méthode, d'une durée de 36 mois, instituant un groupe technique paritaire (GTP) chargé de réaliser un état des lieux des deux CCN et de préparer un projet de texte de convention collective nationale de la transformation laitière. Le GTP a mené ses travaux jusqu'en mars 2026 ; ses conclusions constituent le support de la négociation à venir en CPPNI.

Dans la continuité de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche des coopératives laitières et de l'industrie laitière, dans le cadre d'un rapprochement volontaire de leurs deux conventions collectives et branches professionnelles, ont décidé :

– d'engager, à compter d'octobre 2026, la négociation paritaire en CPPNI commune de la convention collective nationale de la transformation laitière ;
– de conclure à cet effet le présent accord de méthode définissant les modalités de cette négociation en CPPNI, en reprenant les modalités prévues par l'accord de méthode du 5 avril 2023 régissant le GTP.

## Article 1er | *Objet*

Dans le contexte rappelé en préambule, les parties signataires décident de conclure le présent accord de méthode relatif aux conditions de la négociation, en CPPNI, d'un accord portant sur la création d'une convention collective nationale de la transformation laitière.

## Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux champs conventionnels rappelés ci-après :

– la branche des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ;
– la branche de l'industrie laitière (IDCC 0112).

## Article 3 | *Modalités de la négociation en CPPNI*

## Article 3.1 | *Objet de la négociation en CPPNI*

La CPPNI commune, réunie dans le cadre du présent accord, a pour objet de :

– prendre notamment appui sur les travaux et conclusions du groupe technique paritaire issus de l'accord de méthode du 5 avril 2023, qui constituent le support de la négociation, sans que ces travaux constituent l'exhaustivité des thèmes et sujets qui seront traités en CPPNI ;
– négocier avec un objectif de conclure l'accord portant création de la convention collective nationale de la transformation laitière.

## Article 3.2 | *Composition*

La CPPNI commune est composée de deux collèges :

– pour le collège des salariés, de 2 représentants par organisation syndicale et par branche dans laquelle elle est reconnue représentative, auxquels s'ajoute 1 représentant mandaté par la fédération. Le collège des salariés comprend ainsi, par organisation syndicale, au maximum 5 représentants lorsqu'elle est reconnue représentative dans les deux branches de la transformation laitière et 3 représentants lorsqu'elle est reconnue représentative dans une seule de ces branches, à la date de conclusion du présent accord ;
– pour le collège des employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que, dans la mesure du possible, les représentants des organisations de salariés et employeurs soient les mêmes lors de chaque réunion pendant toute la durée de la négociation en CPPNI.

Chaque organisation syndicale représentative s'engage à transmettre au secrétariat de la CPPNI commune les noms et l'adresse mail des personnes désignées pour la négociation objet du présent accord.

### Article 3.3 | *Organisation des réunions*

Le secrétariat de la CPPNI commune est assuré par la délégation employeurs. Il assure la convocation des membres de la CPPNI commune en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 20 jours. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, un délai de 7 jours peut être retenu.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres de la CPPNI commune. En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne désignée à cet effet. L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat de la CPPNI commune.

À l'issue de chaque réunion, un compte rendu des travaux est élaboré par le secrétariat et est adressé à l'ensemble des parties au plus tard 15 jours après la réunion. Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante. Les éventuels documents préparatoires sont envoyés aux membres de la CPPNI commune au moins 2 semaines avant chaque réunion.

La CPPNI commune se réunira, dans la mesure du possible, sur une journée. Toutefois, lorsque l'importance ou la complexité des sujets inscrits à l'ordre du jour le justifie, une réunion pourra se tenir sur deux journées consécutives.

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi lors de la première réunion de la CPPNI commune.

Pour 2026, 2 réunions seront organisées. Les parties signataires fixent la première réunion de la CPPNI commune en octobre 2026.

Les réunions se tiennent en principe dans les locaux de la maison du lait et/ou en visioconférence en cas de besoin.

En fonction des sujets abordés, la CPPNI commune pourra faire appel à des experts pouvant apporter leur concours technique sous réserve de l'accord de la délégation patronale et salariale composant la CPPNI commune.

### Article 3.4 | *Modalités de prise en charge*

#### Article 3.4.1 | *Modalités de prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation des salariés à la CPPNI commune*

La prise en charge des frais engagés par les négociateurs présents aux réunions de la CPPNI commune est assurée par ATLA, conformément au barème suivant :

– billets de train A/R sur base du tarif 2e classe SNCF ;

– indemnités kilométriques pour le trajet aller-retour entre le domicile et la gare de départ, sur la base du barème fiscal en vigueur ;

– hôtel : frais réels engagés plafonnés à 150 € par nuitée petit-déjeuner compris ;

– repas : frais réels engagés plafonnés à 40 €, pour toute séance commençant le matin ou l'après-midi ;

– un second repas, indemnisé dans la limite du même plafond, est pris en charge pour toute séance se terminant après 19 heures ou après 17 heures lorsque la durée de référence du trajet SNCF entre le lieu de la réunion et le lieu de travail est supérieure à 2 heures.

Les salariés des entreprises de la transformation laitière assistant aux réunions de la CPPNI commune, selon les modalités définies dans le présent accord, bénéficieront d'une autorisation d'absence et du maintien du salaire, par l'employeur, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise.

Les temps de réunion en CPPNI commune sont considérés comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif présenté à l'employeur au moins 15 jours avant les réunions concernées.

L'employeur veillera au respect des dispositions légales relatives au temps de repos quotidien entre la fin de la réunion nationale paritaire et la reprise du travail.

### Article 3.4.2 | *Modalités de prise en charge des frais engagés par des membres de la délégation des salariés aux réunions préparatoires*

La prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation des salariés présents aux réunions préparatoires, organisées dans le cadre du présent accord, est assurée par ATLA, à condition d'informer préalablement le secrétariat de la CPPNI commune des dates, lieux et horaires desdites réunions, avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires, et dans les limites suivantes :

– la prise en charge sera limitée à 6 participants par organisation syndicale, auxquels s'ajoute 1 participant mandaté par la fédération, et à maximum 10 jours de réunions préparatoires par an. Lorsqu'une réunion préparatoire se tient sur deux journées consécutives, celle-ci est décomptée pour deux jours sur ce plafond annuel de 10 jours ;
– les frais seront indemnisés selon le barème cité à l'article 3.4.1 du présent accord ;
– les salariés des entreprises de la transformation laitière assistant aux réunions préparatoires bénéficieront d'une autorisation d'absence et du maintien du salaire, par l'employeur, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise ;
– les temps de réunions préparatoires sont considérés comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif présenté à l'employeur au moins 15 jours calendaires avant les réunions concernées.

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises des deux branches de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 5 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée qui s'achève au plus tard le 31 décembre 2028, terme auquel la négociation paritaire en CPPNI commune visée à l'article 3.1 devrait avoir abouti. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à cette date, ou, le cas échéant, à la date de signature de l'accord portant création de la convention collective nationale de la transformation laitière si celle-ci est antérieure.

Les partenaires sociaux pourront prolonger, si nécessaire, la durée du présent accord par voie d'avenant.

Dans l'hypothèse où l'accord portant création de la convention collective nationale de la transformation laitière ne serait pas signé, les conventions collectives nationales des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et de l'industrie laitière (IDCC 0112) continueront de s'appliquer dans leurs champs respectifs.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent que pour la négociation visée à l'article 3.1 du présent accord. Elles cesseront de s'appliquer dès que le présent accord de méthode aura expiré.

## Article 6 | *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 5 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2026-31 du 1er août 2026

### Conventions, avenants et accords


Pages

**IDCC 7002 | Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux :** avenant n° 139 du 20 février 2026 relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) pour l'année 2026 ..... 126

**IDCC 7004 | Coopératives agricoles laitières :** avenant n° 100 du 22 janvier 2026 ..... 129

**IDCC 7004 | Coopératives agricoles laitières :** avenant n° 101 du 22 janvier 2026 ..... 132

**IDCC 7004 | Coopératives agricoles laitières :** avenant n° 102 du 22 janvier 2026 ..... 134

**IDCC 7004 | Coopératives agricoles laitières :** avenant n° 3 du 19 mars 2026 relatif à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) ..... 136

**IDCC 7024 | Production agricole et CUMA :** avenant n° 11 du 2 juillet 2026 ..... 138

**IDCC 7024-9321 | Production agricole et CUMA (Gers) :** avenant n° 129 du 4 mai 2026 relatif à la modification de l'avenant n° 125 du 20 juillet 2023 PA CUMA ..... 140

**IDCC 7025 | Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers :** avenant n° 12 du 15 juillet 2026 ..... 144

**IDCC 7026 | Personnels des activités hippiques :** avenant n° 6 du 20 janvier 2026 ..... 149

**IDCC 7028 | Coopératives agricoles et SICA agricole de fleurs, fruits, légumes, lin-chanvre et de déshydratation :** avenant n° 3 du 20 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 4 « Filière déshydratation ») ..... 152

**IDCC 7028 | Coopératives agricoles et SICA agricole de fleurs, fruits, légumes, lin-chanvre et de déshydratation :** avenant n° 4 du 20 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 4 « Filière déshydratation ») ..... 156

**IDCC 8541 | Entreprises forestières. Scieries agricoles de la région Poitou-Charentes, à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) :** avenant n° 47 du 29 mai 2026 ..... 160

**IDCC 8721 | Exploitations forestières (massif de Gascogne) :** avenant n° 32 du 7 juillet 2026 relatif aux salaires ..... 163

**IDCC 8741 | Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) :** avenant n° 62 du 2 juillet 2026 relatif aux salaires ..... 172

**IDCC 8741 | Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) :** avenant n° 63 du 2 juillet 2026 relatif aux salaires ..... 175

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : **7002** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES, DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

# Avenant n° 139 du 20 février 2026

relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) pour l'année 2026

NOR : *AGRS2697092M*

IDCC : *7002*

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

**Coopération agricole,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT Agri Agro ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

**Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;**

**Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,**

d'autre part,

## Préambule

Par cet avenant n° 139, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des plus de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés en matière de pouvoir d'achat.

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

## Article 1er | *Revalorisation de la grille issue de l'avenant 137 du 29 mai 2024*

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 137 du 29 mai 2024 sont revalorisées pour l'année 2026, à hauteur de + 3,25 % sur les trois premiers échelons et de + 2,5 % en linéaire sur le reste de la grille, correspondant à une moyenne globale de + 2,6 %.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2026 est la suivante :

*(En euros.)*

| Catégorie socioprofessionnelle (CSP) | Classe | Échelon | RAG 2026 (sur 13 mois) |
|---|---|---|---|
| OE | 1 | 1 | 23 827 |
| | | 2 | 23 984 |
| | | 3 | 24 141 |
| | 2 | 1 | 24 691 |
| | | 2 | 25 516 |
| | | 3 | 26 317 |
| | 3 | 1 | 27 878 |
| | | 2 | 28 657 |
| | | 3 | 29 438 |
| TAM | 4 | 1 | 31 032 |
| | | 2 | 31 838 |
| | | 3 | 32 657 |
| | 5 | 1 | 34 262 |
| | | 2 | 35 084 |
| | | 3 | 35 903 |
| | 6 | 1 | 37 427 |
| | | 2 | 38 243 |
| | | 3 | 39 061 |
| Cadres | 7 | 1 | 39 890 |
| | | 2 | 42 323 |
| | 8 | 1 | 43 959 |
| | | 2 | 45 588 |
| | 9 | 1 | 48 040 |
| | | 2 | 50 487 |
| | 10 | 1 | 52 932 |
| | | 2 | 55 378 |

## Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

### Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 20 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Avenant n° 100 du 22 janvier 2026

NOR : *AGRS2697096M*

IDCC : *7004*

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

## Article 1er | *Modification de l'annexe 1 relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)*

À compter du 1er janvier 2026, l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

> « Annexe 1
> (Modifiée par l'avenant n° 100 du 22 janvier 2026.)

*(Voir page suivante.)*

*(En euros.)*

| RAM au 1er janvier 2026 pour un travail à temps complet | | | |
|---|---|---|---|
| | Niveau | Échelon | Montant |
| Ouvriers/employés | 1 | 1 | 23 936,12 |
| | | 2 | 24 068,54 |
| | 2 | 1 | 24 196,35 |
| | | 2 | 24 297,75 |
| | | 3 | 24 425,94 |
| | 3 | 1 | 24 425,94 |
| | | 2 | 24 552,62 |
| | | 3 | 24 672,89 |
| | 4 | 1 | 24 672,89 |
| | | 2 | 24 902,47 |
| | | 3 | 25 106,60 |
| | 5 | 1 | 25 106,60 |
| | | 2 | 25 549,22 |
| | | 3 | 26 003,89 |
| TAM | 6 | 1 | 26 003,89 |
| | | 2 | 27 485,12 |
| | | 3 | 28 659,72 |
| | 7 | 1 | 28 659,72 |
| | | 2 | 29 861,78 |
| | | 3 | 31 058,68 |
| | 8 | 1 | 31 058,68 |
| | | 2 | 33 355,82 |
| | | 3 | 35 682,52 |
| Cadres | 9 | 1 | 35 682,52 |
| | | 2 | 38 158,49 |
| | 10 | – | 48 522,87 |
| | 11 | – | 58 310,40 |
| | 12 | – | 68 526,56 |

## Article 2 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

### Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 22 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Avenant n° 101 du 22 janvier 2026

NOR : *AGRS2697097M*

IDCC : *7004*

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

## Article 1er | *Modification de l'annexe 1* bis *relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

À compter du 1er janvier 2026, l'annexe 1 *bis* de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

> « Annexe 1 *bis*
>
> (Modifiée par l'avenant n° 101 du 22 janvier 2026.)

| RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1er janvier 2026 | | | |
|---|---|---|---|
| | Niveau | Échelon | Montant |
| TAM | 6 | 1 | 28 575,95 |
| | | 2 | 30 203,70 |
| | | 3 | 31 494,48 |

| RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1er janvier 2026 | | | |
|---|---|---|---|
| | Niveau | Échelon | Montant |
| | 7 | 1 | 31 494,48 |
| | | 2 | 32 815,43 |
| | | 3 | 34 130,72 |
| | 8 | 1 | 34 130,72 |
| | | 2 | 36 655,07 |
| | | 3 | 39 211,91 |
| Cadres | 9 | 1 | 39 211,91 |
| | | 2 | 41 932,79 |
| | 10 | – | 53 322,31 |
| | 11 | – | 64 077,94 |
| | 12 | – | 75 304,58 |

## Article 2 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 22 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Avenant n° 102 du 22 janvier 2026

NOR : *AGRS2697098M*

IDCC : *7004*

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

**Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

## Article 1er | *Modification de l'annexe 1* ter *relative aux salaires minima mensuels.*

À compter du 1er février 2026, l'annexe 1 *ter* de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

« Annexe 1 *ter*

(Modifiée par l'avenant n° 102 du 22 janvier 2026.)

*(En euros.)*

| Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet au 1er février 2026 | | | |
|---|---|---|---|
| | Niveau | Échelon | Montant |
| Ouvriers/employés | 1 | 1 | 1 833,26 |
| | | 2 | 1 843,58 |
| | 2 | 1 | 1 853,90 |
| | | 2 | 1 864,23 |
| | | 3 | 1 874,55 |

| Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet au 1er février 2026 | | | |
|---|---|---|---|
| | Niveau | Échelon | Montant |
| | 3 | 1 | 1 874,55 |
| | | 2 | 1 884,87 |
| | | 3 | 1 895,19 |
| | 4 | 1 | 1 895,19 |
| | | 2 | 1 905,52 |
| | | 3 | 1 916,87 |
| | 5 | 1 | 1 916,87 |
| | | 2 | 1 930,29 |
| | | 3 | 1 943,71 |
| TAM | 6 | 1 | 1 943,71 |
| | | 2 | 2 036,61 |
| | | 3 | 2 129,60 |
| | 7 | 1 | 2 129,60 |
| | | 2 | 2 235,92 |
| | | 3 | 2 342,25 |
| | 8 | 1 | 2 342,25 |
| | | 2 | 2 461,32 |
| | | 3 | 2 628,25 |
| Cadres | 9 | 1 | 2 628,25 |
| | | 2 | 2 925,95 |
| | 10 | – | 3 574,50 |
| | 11 | – | 4 309,18 |
| | 12 | – | 4 931,15 |

## Article 2 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des coopératives laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

## Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

*Fait à Paris, le 22 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Avenant n° 3 du 19 mars 2026

relatif à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura)

NOR : *AGRS2697095M*

IDCC : *7004*

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

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;**

**Coopération agricole LCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CGT FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

La grille de salaires contenue à l'article 8.2 de l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984 portant dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2026.

*(En euros.)*

| Coefficient | Taux horaire | Salaire mensuel (base 151,67 heures) |
|---|---|---|
| 200 | 12,02 | 1 823,07 |
| 220 | 13,13 | 1 991,43 |
| 240 | 13,41 | 2 033,89 |
| 250 | 13,90 | 2 108,21 |
| 260 | 14,11 | 2 140,06 |

| Coefficient | Taux horaire | Salaire mensuel (base 151,67 heures) |
|---|---|---|
| 280 | 14,41 | 2 185,56 |
| 300 | 15,08 | 2 287,18 |
| 380 | 21,66 | 3 285,17 |

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Morre, le 19 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA (15 septembre 2020)**

# Avenant n° 11 du 2 juillet 2026

NOR : *AGRS2697084M*
IDCC : *7024*

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;**

**Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Agri Agro ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte de la dernière évolution du Smic au 1er juin 2026, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 1er | *Modification de l'annexe 1*

| | |
|---|---|
| Palier 1 | 12,31 € |
| Palier 2 | 12,40 € |
| Palier 3 | 12,57 € |
| Palier 4 | 12,84 € |
| Palier 5 | 13,37 € |
| Palier 6 | 13,99 € |

| | |
|---|---|
| Palier 7 | 14,79 € |
| Palier 8 | 15,79 € |
| Palier 9 | 17,07 € |
| Palier 10 | 18,87 € |
| Palier 11 | 21,44 € |
| Palier 12 | 24,45 € |

## Article 2 | *Date d'entrée en vigueur*

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

## Article 3 | *Dépôt et extension de la convention*

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
**(15 septembre 2020)**

Convention collective

IDCC : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES**
**(Gers)**
**(12 juin 1954)**
(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
*Journal officiel* du 11 décembre 1954)

## Avenant n° 129 du 4 mai 2026

relatif à la modification de l'avenant n° 125 du 20 juillet 2023

NOR : *AGRS2697100M*

IDCC : *7024, 9321*

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;**

**Fédération départementale des CUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat CFDT Agri-Agro du Gers ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

La commission mixte paritaire agricole du Gers s'est réunie pour poursuivre les négociations relatives à l'accord collectif territorial « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – Avenant n° 125 PA CUMA ». Les partenaires sociaux ont décidé de réviser la grille de rémunération forfaitaire.

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1er | *Modification de l'annexe I « Organisation du travail à façon en viticulture »*

L'annexe I-5 « Rémunération forfaitaire » est réécrite ainsi :

« La rémunération est fixée en fonction du nombre de pieds façonnés par le salarié dans des conditions normales d'activité, selon les usages locaux et les instructions de l'employeur.

À la demande expresse de l'employeur, le salarié pourra être amené à travailler les jours fériés et les dimanches, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération, le contrat de travail doit préciser les modalités de la rémunération.

Grille de rémunération forfaitaire pour les travaux à façon en viticulture

Grille actualisée au 20 mars 2026.

Cette grille est à revaloriser systématiquement à la suite de l'évolution légale du Smic et/ou de la grille de salaire de la convention collective nationale.

*(Voir page suivante.)*

| Salaire forfaitaire au 1 000 pieds | | Palier | Critères valorisation | Taille | Tombée des bois | Pliage-liage | Épamprage |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Guyot simple | Nombre d'heures pour 1 000 pieds | | | 8,00 | 6,00 | 4,00 | 2,00 |
| | **Salarié expérimenté**<br>Personnel titulaire d'un diplôme/certificat d'aptitude à la taille de la vigne ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 saisons de taille | 5 | Tech 2 Auton 3<br>Norm 2 Eco 2<br>Manag 1 Relat 2 | 104,64 € | 78,48 € | 52,32 € | 26,16 € |
| | **Salarié non expérimenté** | 4 | Tech 2 Auton 2<br>Norm 2 Eco 2<br>Manag 1 Relat 2 | 100,40 € | 75,30 € | 50,20 € | 25,10 € |
| Guyot double | Nombre d'heures pour 1 000 pieds | | | 12,50 | 6,30 | 6,50 | 2,00 |
| | **Salarié expérimenté**<br>Personnel titulaire d'un diplôme/certificat d'aptitude à la taille de la vigne ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 saisons de taille | 5 | Tech 2 Auton 3<br>Norm 2 Eco 2<br>Manag 1 Relat 2 | 163,50 € | 82,40 € | 85,02 € | 26,16 € |
| | **Salarié non expérimenté** | 4 | Tech 2 Auton 2<br>Norm 2 Eco 2<br>Manag 1 Relat 2 | 156,88 € | 79,07 € | 81,58 € | 25,10 € |
| **Majorations éventuelles applicables au salaire forfaitaire et cumulables** | | Caractéristiques des cépages : non épamprés + 3 €, non prétaillés : + 3 €, Mansengs : + 3 €<br>Ancienneté des parcelles : > 25 ans : + 3 € par tranche supérieure de 10 ans | | | | | |
| **Autres travaux** | | Au temps réel | | | | | |

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3 | *Dépôt et extension*

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposées à la DDETS PP 32.

*Fait à Auch, le 4 mai 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS (8 octobre 2020)**

# Avenant n° 12 du 15 juillet 2026

NOR : *AGRS2697090M*
IDCC : *7025*

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

**Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Agri Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FGTA FO ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Suite à la revalorisation automatique du salaire minimum de croissance Smic au 1er juin 2026, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunération modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 1er | *Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers »*

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et

services forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025, sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

« 1.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 12,31 |
| | 2 | 12,51 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 12,66 |
| | 2 | 12,81 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,91 |
| | 2 | 13,24 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 13,63 |
| | 2 | 14,22 |

1.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,91 |
| | 2 | 15,74 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 16,59 |
| | 2 | 17,43 |
| Niveau VII. Cadre I | | 19,41 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 23,03 |

2.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 12,31 |
| | 2 | 12,51 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 12,66 |
| | 2 | 12,81 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,91 |
| | 2 | 13,07 |
| | 3 | 13,24 |

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 13,63 |
| | 2 | 13,92 |
| | 3 | 14,22 |

## 2.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,91 |
| | 2 | 15,74 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 16,59 |
| | 2 | 17,43 |
| Niveau VII. Cadre I | | 18,89 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 21,00 |

## 3.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 12,31 |
| | 2 | 12,51 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 12,66 |
| | 2 | 12,81 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,91 |
| | 2 | 13,24 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 13,63 |
| | 2 | 14,22 |

## 3.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,91 |
| | 2 | 15,74 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 16,59 |
| | 2 | 17,43 |

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau VII. Cadre I | | 18,89 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 21,00 |

## 4.1 Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 12,31 |
| | 2 | 12,51 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 12,66 |
| | 2 | 12,81 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,91 |
| | 2 | 13,24 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 13,63 |
| | 2 | 14,22 |

## 4.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,91 |
| | 2 | 15,74 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 16,59 |
| | 2 | 17,43 |
| Niveau VII. Cadre I | | 19,41 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 23,03 |

## 5.1 Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau I. Emplois administratifs exécutants | 1 | 12,31 |
| | 2 | 12,51 |
| Niveau II. Emplois qualifiés | 1 | 12,91 |
| | 2 | 13,24 |

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau III. Emplois hautement qualifiés | 1 | 13,63 |
| | 2 | 14,22 |

5.2 Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

*(En euros.)*

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---|---|
| Niveau IV. Technicien administratif et comptable | 1 | 14,91 |
| | 2 | 15,74 |
| Niveau V. Cadre I | | 19,41 |
| Niveau VI. Cadre II | | 23,03 |

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025 s'appliquera le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

## Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 15 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7026** | **PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES**

# Avenant n° 6 du 20 janvier 2026

NOR : *AGRS2697099M*
IDCC : *7026*

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

**GHN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Agri ;**
**FGA CFDT ;**
**SNCEA CFE-CGC ;**
**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

Le chapitre 9 « Salaires minimum bruts » de l'annexe 4 relative au « Personnel des centres équestres » est modifié comme suit :

« Salaires bruts au 1er février 2026

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein hors forfait jours.)

Catégorie 1

*(En euros.)*

| | | Salaire horaire | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|
| Agent d'entretien | Coefficient 100 | 12,05 | 1 827,62 |
| Agent/hôtesse d'accueil | Coefficient 103 | 12,10 | 1 835,21 |
| Soigneur | Coefficient 103 | 12,10 | 1 835,21 |
| Cavalier/soigneur | Coefficient 106 | 12,13 | 1 839,76 |
| Animateur/soigneur | Coefficient 109 | 12,26 | 1 859,47 |

### Catégorie 2

*(En euros.)*

| | | Salaire horaire | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|
| Secrétaire | Coefficient 111 | 12,38 | 1 877,67 |
| Guide équestre | Coefficient 118 | 12,43 | 1 885,26 |
| Soigneur<br>Responsable d'écurie | Coefficient 121 | 12,73 | 1 930,76 |
| Enseignant/animateur | Coefficient 130 | 13,90 | 2 108,21 |
| Guide enseignant de tourisme équestre | Coefficient 130 | 13,90 | 2 108,21 |

### Catégorie 3

*(En euros.)*

| | | Salaire horaire | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|
| Secrétaire-comptable | Coefficient 150 | 15,87 | 2 407,00 |
| Enseignant | Coefficient 150 | 15,87 | 2 407,00 |

### Catégorie 4

*(En euros.)*

| | | Calcul de la rémunération | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|
| Enseignant<br>Responsable-pédagogique | Coefficient 167 | Taux horaire : 17,66 | 2 678,49<br>(base 151,67 heures) |
| | | Si forfait 218 jours | 2 857,94 |
| | | Si forfait + délégation de pouvoirs | 3 037,45 |

### Catégorie 5

*(En euros.)*

| | | Calcul de la rémunération | Salaire mensuel |
|---|---|---|---|
| Directeur | Coefficient 193 | Taux horaire : 20,38 | 3 091,03<br>(base 151,67 heures) |
| | | Si forfait 218 jours | 3 501,98 |
| | | Si forfait + délégation de pouvoirs | 3 912,94 |

## Article 2 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de dispositions spécifiques applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

# Avenant n° 3 du 20 janvier 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 4 « Filière déshydratation »)

NOR : *AGRS2697088M*

IDCC : *7028*

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section » fruits et légumes frais » et section » fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 4 « déshydratation » de la CCN 7028 à savoir : les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de déshydratation de produits agricoles ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 2 | *Salaires minima conventionnels au 1er février 2026*

À compter du 1er février 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière déshydratation, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

### Grille des salaires minima conventionnels de la filière déshydratation

| Catégories socioprofessionnelles (CSP) | Classe | Échelon | Taux horaire | Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) |
|---|---|---|---|---|
| OE | 1 | 1 | 12,02 € | 1 823,07 € |
| | | 2 | 12,37 € | 1 876,48 € |
| | | 3 | 12,71 € | 1 927,32 € |
| | 2 | 1 | 13,05 € | 1 978,78 € |
| | | 2 | 13,38 € | 2 029,93 € |
| | | 3 | 13,72 € | 2 081,09 € |
| | 3 | 1 | 14,06 € | 2 132,24 € |
| | | 2 | 14,40 € | 2 183,39 € |
| | | 3 | 14,73 € | 2 234,55 € |
| TAM | 4 | 1 | 15,14 € | 2 296,62 € |
| | | 2 | 15,50 € | 2 350,93 € |
| | | 3 | 15,86 € | 2 405,24 € |
| | 5 | 1 | 16,22 € | 2 459,56 € |
| | | 2 | 16,57 € | 2 513,86 € |
| | | 3 | 16,93 € | 2 568,17 € |
| | 6 | 1 | 17,29 € | 2 622,49 € |
| | | 2 | 17,65 € | 2 676,80 € |
| | | 3 | 18,01 € | 2 731,11 € |
| Cadre | 7 | 1 | 18,42 € | 2 793,19 € |
| | | 2 | 18,77 € | 2 847,50 € |
| | 8 | 1 | 19,64 € | 2 979,39 € |
| | | 2 | 19,82 € | 3 005,99 € |
| | 9 | 1 | 19,99 € | 3 032,60 € |
| | | 2 | 20,17 € | 3 059,20 € |
| | 10 | 1 | 20,35 € | 3 085,80 € |
| | | 2 | 21,07 € | 3 196,19 € |

## Article 3 | *Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois*

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de l'annexe 4 « Déshydratation » n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de

classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1er février 2026 est la suivante :

*(En euros.)*

| Catégories | Niveau | Indice | Salaire horaire | Salaire mensuel (base 151,67 heures) | Salaire mensuel (base 162,5 heures [1]) |
|---|---|---|---|---|---|
| Conducteur engins agricoles | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 155 | 12,97 | 1 966,92 | 2 142,38 |
| | 3 | 165 | 13,51 | 2 048,33 | 2 231,05 |
| Chef d'équipe plaine | 1 | 175 | 14,32 | 2 172,47 | 2 366,27 |
| Chef de plaine | 1 | 190 | 15,55 | 2 358,68 | 2 569,09 |
| | 2 | 205 | 16,78 | 2 544,89 | 2 771,91 |
| | 3 | 220 | 18,01 | 2 731,10 | 2 974,73 |
| Conducteur de camion | 1 | 140 | 12,17 | 1 845,90 | 2 010,57 |
| | 2 | 150 | 12,68 | 1 922,49 | 2 093,99 |
| | 3 | 160 | 13,26 | 2 011,34 | 2 190,77 |
| | 4 | 165 | 13,51 | 2 048,33 | 2 231,05 |
| Conducteur engins manutention | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 140 | 12,17 | 1 845,90 | 2 010,57 |
| | 3 | 150 | 12,68 | 1 922,49 | 2 093,99 |
| Assistant de fabrication | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 145 | 12,43 | 1 885,73 | 2 053,95 |
| | 3 | 150 | 12,68 | 1 922,49 | 2 093,99 |
| Pilote d'installation | 1 | 155 | 12,97 | 1 966,92 | 2 142,38 |
| | 2 | 165 | 13,51 | 2 048,33 | 2 231,05 |
| | 3 | 175 | 14,32 | 2 172,47 | 2 366,27 |
| Chef d'équipe fabrication | 1 | 185 | 15,14 | 2 296,61 | 2 501,48 |
| Responsable fabrication | 1 | 210 | 17,19 | 2 606,96 | 2 839,52 |
| Responsable d'usine | 1 | 240 | 19,64 | 2 979,38 | 3 245,16 |
| Agent d'entretien | 1 | 145 | 12,43 | 1 885,73 | 2 053,95 |
| | 2 | 160 | 13,26 | 2 011,34 | 2 190,77 |
| | 3 | 180 | 14,73 | 2 234,54 | 2 433,87 |
| Chef d'équipe entretien | 1 | 195 | 15,96 | 2 420,75 | 2 636,70 |
| Responsable atelier | 1 | 205 | 16,78 | 2 544,89 | 2 771,91 |
| | 2 | 225 | 18,42 | 2 793,17 | 3 042,34 |
| Agent de silo | 1 | 145 | 12,43 | 1 885,73 | 2 053,95 |
| | 2 | 155 | 12,97 | 1 966,92 | 2 142,38 |
| Chef d'équipe silo | 1 | 170 | 13,91 | 2 110,40 | 2 298,66 |
| Responsable stockage | 1 | 210 | 17,19 | 2 606,96 | 2 839,52 |
| Ouvrier de déshydratation | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |

| Catégories | Niveau | Indice | Salaire horaire | Salaire mensuel (base 151,67 heures) | Salaire mensuel (base 162,5 heures [1]) |
|---|---|---|---|---|---|
| Secrétaire | 1 | 155 | 12,97 | 1 966,92 | 2 142,38 |
| | 2 | 175 | 14,32 | 2 172,47 | 2 366,27 |
| Secrétaire de direction | 1 | 205 | 16,78 | 2 544,89 | 2 771,91 |
| Assistante de direction | 1 | 240 | 19,64 | 2 979,38 | 3 245,16 |
| Agent administratif | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 145 | 12,43 | 1 885,73 | 2 053,95 |
| | 3 | 155 | 12,97 | 1 966,92 | 2 142,38 |
| Comptable | 1 | 175 | 14,32 | 2 172,47 | 2 366,27 |
| | 2 | 190 | 15,55 | 2 358,68 | 2 569,09 |
| | 3 | 205 | 16,78 | 2 544,89 | 2 771,91 |
| Responsable comptabilité | 1 | 215 | 17,60 | 2 669,03 | 2 907,13 |
| | 2 | 225 | 18,42 | 2 793,17 | 3 042,34 |
| Chef comptable | 1 | 240 | 19,64 | 2 979,38 | 3 245,16 |
| Contrôleur de gestion | 1 | 225 | 18,42 | 2 793,17 | 3 042,34 |
| Responsable ressources humaines | 1 | 225 | 18,42 | 2 793,17 | 3 042,34 |
| | 2 | 240 | 19,64 | 2 979,38 | 3 245,16 |
| Aide laborantin | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 140 | 12,17 | 1 845,90 | 2 010,57 |
| | 3 | 150 | 12,68 | 1 922,49 | 2 093,99 |
| Technico commercial | 1 | 185 | 15,14 | 2 296,61 | 2 501,48 |
| | 2 | 200 | 16,37 | 2 482,82 | 2 704,30 |
| | 3 | 220 | 18,01 | 2 731,10 | 2 974,73 |

**[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.**

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,081849.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 12,02 € par heure depuis le 1er janvier 2026.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

# Avenant n° 4 du 20 janvier 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 4 « Filière déshydratation »)

NOR : *AGRS2697089M*

IDCC : *7028*

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section » fruits et légumes frais » et section » fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 4 « déshydratation » de la CCN 7028 à savoir : les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de déshydratation de produits agricoles ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 2 | *Salaires minima conventionnels au 1er juillet 2026*

À compter du 1er juillet 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière déshydratation, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

### Grille des salaires minima conventionnels de la filière déshydratation

| Catégories socioprofessionnelles | Classe | Échelon | Taux horaire | Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) |
|---|---|---|---|---|
| OE | 1 | 1 | 12,02 € | 1 823,07 € |
| | | 2 | 12,39 € | 1 879,85 € |
| | | 3 | 12,73 € | 1 931,09 € |
| | 2 | 1 | 13,07 € | 1 982,34 € |
| | | 2 | 13,41 € | 2 033,58 € |
| | | 3 | 13,75 € | 2 084,83 € |
| | 3 | 1 | 14,08 € | 2 136,07 € |
| | | 2 | 14,42 € | 2 187,32 € |
| | | 3 | 14,76 € | 2 238,57 € |
| TAM | 4 | 1 | 15,17 € | 2 300,75 € |
| | | 2 | 15,53 € | 2 355,16 € |
| | | 3 | 15,89 € | 2 409,57 € |
| | 5 | 1 | 16,25 € | 2 463,98 € |
| | | 2 | 16,60 € | 2 518,39 € |
| | | 3 | 16,96 € | 2 572,80 € |
| | 6 | 1 | 17,32 € | 2 627,21 € |
| | | 2 | 17,68 € | 2 681,62 € |
| | | 3 | 18,04 € | 2 736,02 € |
| Cadre | 7 | 1 | 18,45 € | 2 798,21 € |
| | | 2 | 18,81 € | 2 852,62 € |
| | 8 | 1 | 19,68 € | 2 984,76 € |
| | | 2 | 19,85 € | 3 011,41 € |
| | 9 | 1 | 20,03 € | 3 038,06 € |
| | | 2 | 20,21 € | 3 064,71 € |
| | 10 | 1 | 20,38 € | 3 091,36 € |
| | | 2 | 21,11 € | 3 201,94 € |

## Article 3 | *Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois*

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de l'annexe 4 « Déshydratation » n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de

classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1er juillet 2026 est la suivante :

*(En euros.)*

| Catégories | Niveau | Indice | Horaire | Salaire mensuel (base 151,67 heures) | Salaire mensuel (base 162,5 heures [1]) |
|---|---|---|---|---|---|
| Conducteur engins agricoles | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 155 | 12,99 | 1 970,70 | 2 146,50 |
| | 3 | 165 | 13,53 | 2 052,00 | 2 235,06 |
| Chef d'équipe plaine | 1 | 175 | 14,35 | 2 176,37 | 2 370,51 |
| Chef de plaine | 1 | 190 | 15,58 | 2 362,91 | 2 573,70 |
| | 2 | 205 | 16,81 | 2 549,46 | 2 776,89 |
| | 3 | 220 | 18,04 | 2 736,00 | 2 980,07 |
| Conducteur de camion | 1 | 140 | 12,19 | 1 849,15 | 2 014,10 |
| | 2 | 150 | 12,70 | 1 926,64 | 2 098,51 |
| | 3 | 160 | 13,28 | 2 014,76 | 2 194,49 |
| | 4 | 165 | 13,53 | 2 052,00 | 2 235,06 |
| Conducteur engins manutention | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 140 | 12,19 | 1 849,15 | 2 014,10 |
| | 3 | 150 | 12,70 | 1 926,64 | 2 098,51 |
| Assistant de fabrication | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 145 | 12,45 | 1 888,65 | 2 057,13 |
| | 3 | 150 | 12,70 | 1 926,64 | 2 098,51 |
| Pilote d'installation | 1 | 155 | 12,99 | 1 970,70 | 2 146,50 |
| | 2 | 165 | 13,53 | 2 052,00 | 2 235,06 |
| | 3 | 175 | 14,35 | 2 176,37 | 2 370,51 |
| Chef d'équipe fabrication | 1 | 185 | 15,17 | 2 300,73 | 2 505,97 |
| Responsable fabrication | 1 | 210 | 17,22 | 2 611,64 | 2 844,62 |
| Responsable d'usine | 1 | 240 | 19,68 | 2 984,73 | 3 250,99 |
| Agent d'entretien | 1 | 145 | 12,45 | 1 888,65 | 2 057,13 |
| | 2 | 160 | 13,28 | 2 014,76 | 2 194,49 |
| | 3 | 180 | 14,76 | 2 238,55 | 2 438,24 |
| Chef d'équipe entretien | 1 | 195 | 15,99 | 2 425,09 | 2 641,43 |
| Responsable atelier | 1 | 205 | 16,81 | 2 549,46 | 2 776,89 |
| | 2 | 225 | 18,45 | 2 798,19 | 3 047,80 |
| Agent de silo | 1 | 145 | 12,45 | 1 888,65 | 2 057,13 |
| | 2 | 155 | 12,99 | 1 970,70 | 2 146,50 |
| Chef d'équipe silo | 1 | 170 | 13,94 | 2 114,19 | 2 302,78 |
| Responsable stockage | 1 | 210 | 17,22 | 2 611,64 | 2 844,62 |
| Ouvrier de déshydratation | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |

| Catégories | Niveau | Indice | Horaire | Salaire mensuel (base 151,67 heures) | Salaire mensuel (base 162,5 heures [1]) |
|---|---|---|---|---|---|
| Secrétaire | 1 | 155 | 12,99 | 1 970,70 | 2 146,50 |
| | 2 | 175 | 14,35 | 2 176,37 | 2 370,51 |
| Secrétaire de direction | 1 | 205 | 16,81 | 2 549,46 | 2 776,89 |
| Assistante de direction | 1 | 240 | 19,68 | 2 984,73 | 3 250,99 |
| Agent administratif | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 145 | 12,45 | 1 888,65 | 2 057,13 |
| | 3 | 155 | 12,99 | 1 970,70 | 2 146,50 |
| Comptable | 1 | 175 | 14,35 | 2 176,37 | 2 370,51 |
| | 2 | 190 | 15,58 | 2 362,91 | 2 573,70 |
| | 3 | 205 | 16,81 | 2 549,46 | 2 776,89 |
| Responsable comptabilité | 1 | 215 | 17,63 | 2 673,82 | 2 912,35 |
| | 2 | 225 | 18,45 | 2 798,19 | 3 047,80 |
| Chef comptable | 1 | 240 | 19,68 | 2 984,73 | 3 250,99 |
| Contrôleur de gestion | 1 | 225 | 18,45 | 2 798,19 | 3 047,80 |
| Responsable ressources humaines | 1 | 225 | 18,45 | 2 798,19 | 3 047,80 |
| | 2 | 240 | 19,68 | 2 984,73 | 3 250,99 |
| Aide laborantin | 1 | 135 | 12,02 | 1 823,07 | 1 985,70 |
| | 2 | 140 | 12,19 | 1 849,15 | 2 014,10 |
| | 3 | 150 | 12,70 | 1 926,64 | 2 098,51 |
| Technico commercial | 1 | 185 | 15,17 | 2 300,73 | 2 505,97 |
| | 2 | 200 | 16,40 | 2 487,28 | 2 709,16 |
| | 3 | 220 | 18,04 | 2 736,00 | 2 980,07 |

**[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.**

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,081996.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 12,02 € par heure depuis le 1er janvier 2026.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8541** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE, MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON (Charente-Maritime)**
**(4 avril 1986)**
(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,
*Journal officiel* du 19 juin 1987)

# Avenant n° 47 du 29 mai 2026

NOR : *AGRS2697094M*
IDCC : *8541*

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

**Fédération nationale du bois**

**Union régionale des exploitants forestiers et scieurs de Poitou-Charentes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPRA CFDT Nouvelle-Aquitaine ;**

**Fédération CFTC Agri ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Après avoir entendu les rapports sur la situation économique de l'année 2026 présentés par les représentants de la branche, échangé sur la situation économique et sociale du secteur dans le champ géographique, débattu sur les effets sur la branche des mesures économiques et sociales applicables en 2026, exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant.

## Article 1er

L'annexe II « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

« Annexe II

Barème des salaires au 1er juillet 2026

1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

*Personnel ouvrier*

***(En euros.)***

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|---|---|---|
| 1 | 100 | 12,31 |
| 2 | 105 | 12,37 |
| | 110 | 12,40 |
| 3 | 115 | 12,43 |
| | 125 | 12,47 |
| | 135 | 12,60 |
| 4 | 150 | 12,71 |
| | 170 | 12,84 |
| | 200 | 12,90 |

*Personnel administratif, commercial, technique (ACT)*

***(En euros.)***

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|---|---|---|
| 1 | 100 | 12,31 |
| 2 | 110 | 12,40 |
| | 120 | 12,45 |
| 3 | 135 | 12,60 |
| | 150 | 12,71 |
| 4 | 170 | 12,84 |
| 5 | 190 | 12,99 |
| | 210 | 13,44 |
| 6 | 240 | 13,53 |
| | 270 | 13,71 |

Agent de maîtrise

***(En euros.)***

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|---|---|---|
| 1 | 190 | 12,99 |
| 2 | 230 | 13,49 |
| | 270 | 13,71 |

| Niveau | Coefficient | Taux horaire |
|---|---|---|
| 3 | 320 | 14,35 |
| | 370 | 14,81 |

*Cadres*

***(En euros.)***

| Niveau | Coefficient | Taux Horaire |
|---|---|---|
| 1 | 280 | 14,09 |
| 2 | 360 | 14,73 |
| 3 | 420 | 15,26 |
| 4 | 460 | 15,62 |
| 5 | 480 | 15,84 |
| 6 | 510 | 16,07 |
| 7 | 550 | 16,56 |
| 8 | 600 | 18,06 |

2. Point d'ancienneté

Valeur du point d'ancienneté : 6,40 €. »

## Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer auprès notamment des petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ils répondent ainsi à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ils demandent aux partenaires *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1er juillet 2026.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Niort, le 29 mai 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8721** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Massif de Gascogne) (2 juillet 1996)**
(Étendue par arrêté du 24 décembre 1996, *Journal officiel* du 7 janvier 1997)

# Avenant n° 32 du 7 juillet 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697085M*
IDCC : *8721*

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

**Section exploitation forestière/sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, de la Dordogne et pour la Charente Maritime : les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT de Nouvelle-Aquitaine ;**

**FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

Les montants des salaires visés aux articles 27 « Salaires » (annexe VI, tableaux A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe, tableau D), de la convention collective régionale (version consolidée du 11 septembre 2015) concernant les exploitations forestières du Massif de Gascogne sont modifiées et figurent en annexe du présent accord. L'annexe VI de la convention précitée est modifiée en conséquence.

## Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er août 2026.

## Article 3

Il est convenu que les dispositions du présent avenant ne seront pas applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers. Pour ces salariés, il sera fait application des classifications et définitions des emplois visées dans l'annexe I ainsi que des rémunérations définies en annexe II de la convention collective citée ci-dessus.

## Article 4

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès des très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Nouvelle-Aquitaine, unité territoriale des Landes.

*Fait à Gradignan, le 7 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe VI Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

## A. Salaires horaires du personnel technique applicables au 1er août 2026

*(En euros.)*

| Définition classification professionnelle | Niveau | Coefficient | Échelon | Taux horaire |
|---|---|---|---|---|
| Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire) | | | | |
| Travaux d'exécution faciles, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières : | 1 | | | |
| – sans participation directe à la production ; | | 100 | A | 12,31 |
| – sans travail autonome sur machine de transformation du produit. | | | B | 12,32 |
| Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé) | | | | |
| Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser : | 2 | | | |
| – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple ; | | 105 | C | 12,33 |
| – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit. | | 110 | D | 12,37 |
| Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé) | | | | |
| Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé : | 3 | | | |
| – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture ; | | 115 | E | 12,39 |
| – nécessitant des connaissances techniques ; | | 125 | F | 12,41 |
| – autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation. | | 135 | G | 12,43 |

| Définition classification professionnelle | Niveau | Coefficient | Échelon | Taux horaire |
|---|---|---|---|---|
| Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié) | | | | |
| Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine dont il définit le mode opératoire :<br>– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier ;<br>– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées. | 4 | 165<br>180<br>185 | H<br>I<br>J | 12,46<br>13,29<br>13,71 |
| Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés | 5 | 200 | K | 14,09 |

## B. Salaires des ouvriers rémunérés à la tache applicables au 1er août 2026

*(En euros.)*

| I. Pin maritime | | Unité de compte | Prix de base |
|---|---|---|---|
| Billons : | Diamètre fin bout 0,20 minimum | Le mètre linéaire | 0,045 |
| Marquage : | – par marqueur professionnel ; | Le mètre linéaire | 0,021 |
| | – par bûcheron suivant feuille de marquage. | Le mètre linéaire | 0,010 |
| Poteaux bruts : | 1re catégorie – 2 m en 10/19 dfb sous écorce | Le mètre linéaire | 0,114 |
| | | La tonne | 8,298 |
| | 2e catégorie – 2 m en 6/9 dbf sous écorce | Le mètre linéaire | 0,090 |
| | | La tonne | 13,845 |
| Catégorie spéciale | (2/3 en 1re catégorie – 1/3 en 2e catégorie) | Le stère | 5,595 |
| Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblage et empilage | | | |

*(En euros.)*

| II. Feuillus | | Unité de compte | Prix de base |
|---|---|---|---|
| (Nota : les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire) | | Le stère | |
| Façonnage des taillis en 2 m avec empilage 100 % : | Cube unitaire < 0,150 | | 4,283 |
| | Cube unitaire > ou = 0,150 | | 4,187 |
| Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets…) | | | |
| Peupliers (cimes) | | Le stère | 5,021 |

## Bois d'œuvre

*(En euros.)*

| III. Pin maritime | | Unité de compte | Prix de base |
|---|---|---|---|
| 1° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0.50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) ; | | Le $m^3$ scié | 13,366 |
| 2° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0.50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) – (base de calcul 50 % du 1°) ; | | Le $m^3$ grume | 3,289 |
| 3° Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0.50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul 52.50 % du 2°). | | Le $m^3$ grume | 3,488 |
| Sciage en équarri, 4 faces, empilé et couvert rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris. | | Le $m^3$ scié | 23,560 |
| Bois de chauffage : | – barrot; | Le stère | 5,559 |
| | – escail bois déjà façonné; | Le stère | 7,244 |
| | – escail arbre pris debout. | Le stère | 9,831 |

*(En euros.)*

| IV. Chênes et bois durs | | Unité de compte | Prix de base |
|---|---|---|---|
| Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds | | Le m³ grume | 8,473 |
| Sciage (limeurs compris) : | – plots en plateaux non pelés; | Le m³ scié | 26,755 |
| | – plots en plateaux pelés. | Le m³ scié | 28,978 |
| Supplément pour empilage sur taquets et épinglage par bout : | – par m³ de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur ; | Le m³ scié | 8,122 |
| | – par m³ pour épaisseur de 55 mm et plus. | Le m³ scié | 6,134 |
| Panneaux avivés de 15 à 22 mm | | Le m³ scié | 50,559 |
| Débits courants délignés et bois de wagons | | Le m³ scié | 36,761 |
| Appareils de voie | | Le m³ scié | 35,145 |
| Traverses standard prêtes à être réceptionnées | | La pièce | 3,008 |
| Bois de chauffage : | – à prendre dans les branchages ; | Le stère | 8,122 |
| | – à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard). | Le stère | 9,960 |
| Merrain : | L < 1,20m. diamètre fin bout > 0,11m empilage compris | Le stère | 8,790 |

*(En euros.)*

| V. Peupliers et feuillus tendres | | Unité de compte | Prix de base |
|---|---|---|---|
| Grumes : | abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout. | Le m³ | 4,120 |
| Billons : | 2 m et plus, diamètre fin bout > 0.20 m. | Le stère | 2,551 |
| Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier > ou = à grilles A ET C niveau 4H | | 7, 8 heures | 12,660 |

## C. Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1er août 2026

*(En euros.)*

| Définition classification professionnelle | Niveau | Coefficient | Échelon | Taux horaire |
|---|---|---|---|---|
| **Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente**, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé. | 1 | 100 | A | 12,31 |
| **Personnel effectuant des tâches d'exécution simple**, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise : | 2 | | | |
| – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ; | | 105 | B | 12,34 |
| – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues. | | 110 | C | 12,36 |
| **Personnel effectuant des tâches diversifiées** requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises : | 3 | | | |
| – mise en œuvre de procédures définies et combinées ; | | 120 | D | 12,38 |
| – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information. | | 140 | E | 12,47 |
| **Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques** pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation | 4 | 145 | F | 12,86 |
| **Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes** pour lesquelles, en fonction de ses connaissances | 5 | | | |
| – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ; | | 160 | G | 13,59 |
| – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne. | | 180 | H | 14,18 |
| **Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel** élevé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnu par une expérience significative antérieure : | 6 | | | |
| – ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ; | | 220 | I | 15,58 |
| – de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés. | | 240 | J | 16,78 |

## D. Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables au 1er août 2026

*(En euros.)*

| Définition classification professionnelle des agents de maîtrise | Niveau | Coefficient | Échelon | Salaire minimum |
|---|---|---|---|---|
| Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Débutant sans expérience | | | | |
| – il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication ;<br>– il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne. | 1 | 190 | A | 1 940,16 |
| Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire : | | | | |
| – pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées ; | 2 | 200 | B | 2 107,76 |
| – pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées. | | 210 | C | 2 273,50 |
| Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions : | | | | |
| – il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ; | 3 | 220 | D | 2 469,43 |
| – il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition. | | 240 | E | 2 716,46 |

*(En euros.)*

| Définition classification professionnelle des cadres | Niveau | Coefficient | Salaire minimum |
|---|---|---|---|
| Débutant sans expérience | | | |
| Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme | 1 | 225 | 2 391,24 |
| Cadre confirmé | | | |
| Personnel responsable de l'organisation des actions. Travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ;<br>ou<br>Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise | 2 | 260 | 2 804,72 |

| Définition classification professionnelle des cadres | Niveau | Coefficient | Salaire minimum |
|---|---|---|---|
| Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement | 3 | 280 | 3 082,26 |
| Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie. | 4 | 320 | 3 415,53 |
| Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux. | 5 | 340 | 3 583,43 |
| Cadre supérieur | | | |
| Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement | 6 | 400 | 3 980,18 |
| Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise | 7 | 440 | 4 307,36 |
| Cadre de direction | | | |
| Personnel assurant la direction de l'entreprise | 8 | 500 | 4 756,97 |

Convention collective

IDCC : **8741** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**
**(1er septembre 1998)**
(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

# Avenant n° 62 du 2 juillet 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697091M*
IDCC : *8741*

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

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du Limousin SEFSIL ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union régionale des syndicats FO ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;**

**Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1er septembre 1998 est modifiée comme suit :

> « Annexe I Salariés rémunérés au temps (art. 11-2 de la convention collective)

*(En euros.)*

| Catégories | Coefficient | Salaire horaire au 1er juillet 2026 |
|---|---|---|
| Personnel ouvrier | | |
| Niveau 1 | AB 100 | 12,31 |
| Niveau 2 | C 105 | 12,70 |
| | D 110 | 12,85 |

| Catégories | Coefficient | Salaire horaire au 1er juillet 2026 |
|---|---|---|
| Niveau 3 | E 115 | 12,90 |
| | F 125 | 12,95 |
| | G 135 | 13,00 |
| Niveau 4 | H 150 | 13,14 |
| | I 170 | 14,17 |
| | J 200 | 15,54 |
| Personnel administratif, commercial et technique | | |
| ACT 1 | 100 | 12,31 |
| ACT 2, 1er échelon | 110 | 12,85 |
| ACT 2, 2e échelon | 120 | 12,91 |
| ACT 3, 1er échelon | 135 | 13,00 |
| ACT 3, 2e échelon | 150 | 13,14 |
| ACT 4 | 170 | 14,17 |
| ACT 5, 1er échelon | 190 | 15,08 |
| ACT 5, 2e échelon | 210 | 16,07 |
| ACT 6, 1er échelon | 240 | 17,46 |
| ACT 6, 2e échelon | 270 | 18,86 |
| Agent de maîtrise | | |
| AM 1 | 190 | 15,08 |
| AM 2, 1er échelon | 230 | 16,95 |
| AM 2, 2e échelon | 270 | 18,86 |
| AM 3, 1er échelon | 320 | 21,29 |
| AM 3, 2e échelon | 370 | 23,72 |
| Cadres | | |
| C1 | 280 | 18,91 |
| C2 | 360 | 22,69 |
| C3 | 420 | 25,54 |
| C4 | 460 | 27,43 |
| C5 | 480 | 28,37 |
| C6 | 510 | 29,83 |
| C7 | 550 | 31,71 |
| C8 | 600 | 34,03 |
| Point d'ancienneté | | |
| 6,76 | | |

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1er juillet 2026.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

## Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine, direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, 87000 Limoges.

*Fait à Limoges, le 2 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8741** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**
**(1er septembre 1998)**
(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

# Avenant n° 63 du 2 juillet 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697083M*
IDCC : *8741*

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

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du Limousin SEFSIL ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union régionale des syndicats FO ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;**

**Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

L'annexe II « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1er septembre 1998 est modifiée comme suit :

> « Annexe II Salariés rémunérés à la tâche (titre XIII 13° point de la convention)

*(En euros.)*

| Catégories | M3 | Stère | Tonne |
|---|---|---|---|
| *a)* Grumes | | | |
| Feuillus | 6,73 | | |
| Résineux | 6,87 | | |

| Catégories | M3 | Stère | Tonne |
|---|---|---|---|
| *b)* 1 – Piquets | | | |
| Résineux | | 8,15 | |
| Châtaignier | | | |
| En 1 mètre | | 7,56 | |
| En 2 et 2,5 mètres | | 6,45 | |
| *b)* 2 – Papeterie et billons | | | |
| Résineux | | | |
| En 2 et 3,5 mètres | | 6,49 | |
| Feuillus | | | |
| En 2 et 3,5 mètres | | 6.42 | |
| Éclaircies feuillus et résineux | | 6,98 | |
| Bois toutes longueurs | | | 10,65 |
| c) Poteaux de ligne | 8,30 | | |
| d) Bois de feu | | 10,80 | |
| Dont frais de mécanisation | 1,72 | 2,90 | 5,16 |
| Les abattages présentant des difficultés particulières tels que définis au titre XIII 13° de la convention collective seront rémunérés à l'heure sur la base du coefficient 135. | | | |
| Date d'effet : 1er juillet 2026. | | | |

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1er juillet 2026.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

## Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine, direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, 87000 Limoges.

*Fait à Limoges, le 2 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260310-000826

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X