

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

2026-32
8 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° 2026-32 du 8 août 2026

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-32.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-32 du 8 août 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 493 | Vins-spiritueux : avenant n° 32 du 3 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels 5

IDCC 637 | Récupération. Industries-commerces : accord du 24 juin 2026 relatif à la mise en place d'une prime exceptionnelle de transport 9

IDCC 1388 | Pétrole-industries : accord du 2 juillet 2026 relatif à la sécurité 12

IDCC 1412 | Aéraulique : avenant n° 79 du 30 juin 2026 relatif à la fixation des salaires minima 38

IDCC 1412 | Aéraulique : avenant n° 80 du 30 juin 2026 relatif à la fixation des salaires minima 42

IDCC 1424 | Transports-publics-urbains-voyageurs : accord du 27 mai 2026 relatif au transfert de contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public en Île-de-France 44

IDCC 1424 | Transports-publics-urbains-voyageurs : avenant du 1er juillet 2026 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle 46

IDCC 1480 | Journalistes : avenant n° 5 du 6 juillet 2026 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse 56

IDCC 1621 | Répartition pharmaceutique : accord du 16 juin 2026 relatif aux salaires pour l'année 2026 60

IDCC 1794 | Retraites-complémentaires-institutions : avenant n° 1 du 30 juin 2026 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants 65

IDCC 2098 | Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 30 juin 2026 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme 67

IDCC 2098 | Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 2 juillet 2026 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement 72

IDCC 2128 | Mutualité : avenant n° 36 du 27 mai 2026 relatif à la formation professionnelle 75

IDCC 2336 | Habitat-logement accompagnés : accord n° 33 du 17 juin 2026 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire 79

Pages

IDCC 2528 | Maroquinerie : accord du 1er juillet 2026 relatif aux salaires minima à partir du 1er juin 2026 dans les entreprises de la cordonnerie multiservice 82

IDCC 2931 | Marchés financiers : accord du 17 juin 2026 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1er juin 2026 85

IDCC 2931 | Marchés financiers : avenant du 17 juin 2026 relatif à la mise à jour de la grille de classification 87

IDCC 3236 | Industrie-services-nautiques : avenant du 10 juillet 2026 relatif aux salaires minima mensuels au 1er juin 2026 93

IDCC 3248 | Métallurgie (Ardennes) : accord du 29 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et de la prime de vacances 96

IDCC 3248 | Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 1er juillet 2026 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle 99

IDCC 3248 | Métallurgie : avenant du 30 juin 2026 relatif à la modification de la convention collective 109

IDCC 3250 | Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires : avenant n° 13 du 10 juillet 2026 relatif à la modification de l'article 6 « Allocation de fin de carrière » (annexe II) 116

IDCC 3250 | Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires : avenant n° 14 du 10 juillet 2026 relatif à la modification du coefficient de l'emploi-repère « Clerc assistant titulaire d'un CQP » 118

IDCC 3253 | Salariés-cabinets-avocats : avenant n° 1 du 29 mai 2026 à l'accord du 2 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle 124

IDCC 3255 | Boulangerie-pâtisserie-professionnels de l'œuf-industriels : avenant n° 5 du 2 juillet 2026 relatif à la modification de l'article 21 « Salaires minima conventionnels » .. 131

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 32 du 3 juillet 2026
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : *ASET2650792M*
IDCC : *493*

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 31 du 13 février 2026 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de

la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 1er | *Salaires minima conventionnels*

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans tous les avenants salariaux de branche signés depuis l'avenant n° 22 du 19 mars 2021, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021 portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

La négociation du présent accord a pour objectif de fixer des salaires minima conventionnels, lesquels ont vocation à s'appliquer à l'échelon national à l'ensemble des entreprises du secteur.

Cette négociation des minima conventionnels est donc par nature et chaque année, distincte des éventuelles négociations menées au niveau régional entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, ainsi que des négociations internes aux entreprises de la branche : ces négociations, lorsqu'elles existent, peuvent en effet aboutir à la conclusion de grilles de salaires applicables au niveau régional ou interne à l'entreprise, sous réserve de respecter les minima conventionnels de branche.

Toutefois, compte tenu de la volonté paritaire formulée depuis 2021 d'aérer la grille et du travail poursuivi cette année, les partenaires sociaux :

– d'une part, soulignent la nécessité absolue de décorréler ce travail approfondi d'aération de la grille des salaires minima de la branche, des éventuelles négociations régionales et/ou internes qui se déroulent au sein des entreprises du secteur, sans que celles-ci ne puissent aboutir à des salaires inférieurs aux minima conventionnels ;

– d'autre part, prennent acte que cette distinction qu'il convient d'effectuer entre les différents niveaux de négociation est un élément essentiel à la conclusion du présent accord et à la poursuite du travail initié sur le renforcement des écarts entre les positions hiérarchiques de la grille.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties signataires du présent accord :

– de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;

– une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 31 du 13 février 2026 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1er juillet 2026 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
1A	1 888
1B	1 923
1C	1 957
2A	1 967

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
2B	1 998
2C	2 030
3A	2 040
3B	2 070
3C	2 101
4A	2 143
4B	2 195
5A	2 277
5B	2 359
5C	2 442
6A	2 577
6B	2 732
7A	2 711
8A	2 918
9A	3 331
9B	4 189
10A	5 067

Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche renouvellent leur engagement à poursuivre autant que possible et prolonger leur réflexion et le travail initié portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille en prévision des prochaines négociations paritaires portant sur les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir paritairement dès lors que le montant du salaire minima conventionnel correspondant à la position hiérarchique 1A de la grille mentionnée ci-dessus deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du fait de l'augmentation de ce dernier en cours d'année.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1er juillet 2026 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 3 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : **637** | **INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**

Accord du 24 juin 2026
relatif à la mise en place d'une prime exceptionnelle de transport

NOR : *ASET2650787M*

IDCC : *637*

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

FEDERREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CESI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte économique marqué par une hausse soudaine des carburants, les salariés de la branche des industries et commerces de la récupération sont directement confrontés à l'augmentation des coûts liés aux déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette réalité pèse tout particulièrement sur les salariés dont l'organisation du travail, les horaires ou l'implantation géographique des sites rendent nécessaire l'usage d'un véhicule personnel.

Soucieux d'apporter une réponse concrète aux difficultés rencontrées par les salariés, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une prime exceptionnelle destinée à contribuer à la prise en charge des frais de carburant. Cette mesure ponctuelle traduit la volonté de la branche d'accompagner les salariés dans une période difficile, tout en tenant compte des réalités économiques des entreprises du recyclage, du réemploi et de l'économie circulaire.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de récupération.

Il est expressément précisé qu'aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le présent accord ayant vocation à s'appliquer dans les mêmes conditions à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Article 2 | *Objet du présent accord et salariés visés*

Le présent accord a pour objet d'organiser, à titre exceptionnel et temporaire, la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais de carburant ou des frais d'alimentation électrique supportés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Bénéficient de cette prise en charge les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et utilisant leur véhicule personnel, qu'il soit thermique, électrique, hybride rechargeable ou hydrogène, pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dès lors qu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

– dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé, soit dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ; soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
– ou dont l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, travail continu, horaires décalés, équipe de suppléance, etc.) ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Concernant les salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise bénéficie de la prime dans son intégralité. Lorsque la durée du travail est inférieure à cette moitié, le montant de la prime est réduit à due proportion du nombre d'heures travaillées.

Salariés exclus

Conformément aux dispositions légales applicables, sont exclus du bénéfice de cette prise en charge les salariés qui ne supportent pas effectivement de frais de carburant ou d'alimentation électrique pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, et notamment :

– les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ;
– les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
– les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
– les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
– les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transports en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du titre de transport).

Article 3 | *Montant et modalités de prise en charge*

Article 3.1 | *Montant*

Le montant de la prime exceptionnelle de transport est fixé, au choix de l'employeur, à :

– 30 euros par mois, versés de juillet 2026 à octobre 2026 ;
– ou 120 euros versés en une seule fois au plus tard en octobre 2026.

Les entreprises versant déjà de manière régulière une prime transport, une prime carburant ou toute autre contrepartie ayant le même objet demeurent tenues de verser la présente prime exceptionnelle, qui s'ajoute aux dispositifs existants. En revanche, les entreprises ayant déjà versé, après le 1er mars 2026, une prime exceptionnelle poursuivant le même objet, d'un montant au moins équivalent à celui de la prime définie au présent article, sont réputées avoir satisfait à cette obligation et sont exonérées du versement de la présente prime.

Le montant de la prime transport ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Article 3.2 | *Justificatifs*

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra justifier auprès de son employeur qu'il remplit les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord. À cette fin, l'employeur pourra demander tout justificatif utile.

Tout changement de situation du collaborateur qui pourrait rendre son éligibilité à la prime transport caduque doit être spécifié à l'employeur dans les plus brefs délais et ce afin de suspendre le versement des mensualités.

Article 4 | *Application des dispositions légales et réglementaires*

À la date de signature du présent accord, le versement de la prime s'effectue dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que de la doctrine administrative opposable applicable, notamment en ce qui concerne les salariés éligibles, les conditions d'attribution, les justificatifs susceptibles d'être demandés et les limites d'exonération sociale et fiscale.

Si celles-ci venaient à évoluer compte tenu des récentes annonces gouvernementales sur la prime carburant, les entreprises appliqueraient les conditions d'exonération résultant des dispositions légales, réglementaires ou de la doctrine administrative opposable en vigueur, dès lors qu'elles sont compatibles avec les stipulations de l'accord.

Article 5 | *Entrée en vigueur, dépôt, publicité et extension*

Le présent accord entre en vigueur immédiatement à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée correspondant à la période d'application de la prime, soit du 1er juillet 2026 au 31 octobre 2026, date à laquelle il cessera de produire tout effet, sans tacite reconduction.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties signataires conviennent également de solliciter son extension auprès de l'autorité administrative compétente, afin de permettre son application à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Par conséquent :

– modalités de versement pour les entreprises entrant dans le champ du présent accord dès sa signature (entreprises adhérentes à l'organisation signataire) :

Pour ces entreprises, la prime est versée au plus tard sur la paie du mois d'octobre 2026.

– modalités d'application consécutives à l'extension de l'accord :

Pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord du fait de son extension (entreprises non adhérentes à l'organisation signataire), la prime est applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

Dans ces entreprises, la prime est versée lors de la première paie suivant cette entrée en vigueur, et donne lieu à une régularisation au titre de la période de référence telle que définie à l'article 3.1 du présent accord.

Fait à Paris, le 24 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001 | Convention collective nationale

IDCC : **1388** | **INDUSTRIE DU PÉTROLE**

Accord du 2 juillet 2026
relatif à la sécurité

NOR : *ASET2650740M*

IDCC : *1388*

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

UFIP énergies mobilités,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC pétrole,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1701 | *Préambule général*

Les industries pétrolières construisent et exploitent un ensemble d'équipements qui mettent en œuvre des matières généralement inflammables, toxiques ou génératrices d'atmosphères explosives. La sécurité et l'objectif d'éviter les accidents ont été dès l'origine une des préoccupations premières de ces industries.

Les négociateurs du présent accord sont par ailleurs convaincus que l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité favorise le progrès social et la qualité de vie des hommes et des femmes au travail. Cela crée un environnement favorable au travail pour les salariés, gage de qualité et de performance pour l'entreprise. L'amélioration de la sécurité est un des facteurs-clés de pérennité de l'activité industrielle.

Dans le contexte décrit ci-dessus, les négociateurs du présent accord réaffirment l'impérative priorité que constituent la sécurité industrielle, la sécurité des salariés et de l'ensemble du personnel intervenant dans les établissements relevant de la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP), la sécurité des populations environnantes ainsi que la sauvegarde des installations et de l'environnement.

S'appuyant sur la démarche initiée par l'accord de branche du 19 juin 1995 concernant les établissements pétroliers et la sécurité et par son avenant du 18 décembre 2003, les négociateurs du présent accord, conscients de l'intérêt de poursuivre le développement et le renforcement des dispositions propres à améliorer en permanence la sécurité, ont souhaité ouvrir une négociation de branche sur la sécurité le 21 novembre 2019, afin d'unifier, d'actualiser

et de compléter le contenu des deux accords de branche précités qui sont annulés et remplacés par le présent accord, en prenant en compte :

– les évolutions survenues dans les domaines industriel, digital et environnemental ;
– les progrès technologiques et méthodologiques accomplis en matière de sécurité ;
– l'expérience acquise dans l'application des deux accords de branche précités, notamment grâce aux débats tenus en CPNSS sur l'enquête annuelle sécurité de branche, sur les statistiques annuelles sécurité de branche (dont le taux de fréquence des accidents du travail) et sur les retours d'expérience ;
– la coexistence des approches déterministes et probabilistes de la sécurité ;
– les évolutions législatives et réglementaires en la matière ;
– la place occupée par la cybersécurité dans la sécurité des biens et des personnes ;
– les risques d'attentats, d'espionnage et de survol par drones.

Les négociateurs du présent accord s'inscrivent dans une démarche de prévention collective et partagée pour atteindre le plus haut niveau de sécurité par :

– le recours systématique et permanent à la prévention et à la hiérarchisation des risques ;
– l'implication constante de la direction, de l'encadrement et des salariés sur les thèmes sécurité et la priorité leur étant attribuée dans la conduite des opérations ;
– la mise en œuvre d'organisations et de moyens humains, matériels et financiers efficaces et proportionnés au risque ;
– la prise en compte systématique de la sécurité dans les opérations d'investissement, d'exploitation et de maintenance ;
– la formation, notamment à la prévention et à la maîtrise du risque (formation tant au poste de travail qu'au risque industriel), adaptée à l'ensemble des acteurs ;
– la remontée, l'évaluation du potentiel de gravité et l'analyse approfondie des incidents ou accidents à haut potentiel de gravité ;
– le développement de règles et leur application permettant la gestion des risques ;
– la mise en œuvre d'un système de gestion de la sécurité, visant tant à anticiper les situations à risques par le management, les coordinateurs sécurité et les experts qu'à considérer les observations et remontées de l'ensemble du personnel présent sur les installations sur les conditions réelles des opérations ;
– l'intégration du facteur organisationnel et humain dans les programmes HSE et dans les analyses d'évènements.

Les négociateurs du présent accord inscrivent leur démarche dans le cadre plus large de la maintenance et de la modernisation des installations, ainsi que des transformations et constructions liées à la transition énergétique intégrant :

– la sécurité des personnes et la santé au travail, en prenant également en compte la prévention des risques psychosociaux et le risque de pandémie ;
– la sécurité et la sûreté des installations ainsi que la cybersécurité ;
– la prévention des risques technologiques ou naturels majeurs et la protection de l'environnement ;
– l'évolution de l'outil industriel en ligne avec les nouvelles exigences réglementaires concernant les émissions, les rejets et plus largement l'efficacité énergétique.

Les négociateurs du présent accord réaffirment le rôle essentiel et les prérogatives des instances représentatives du personnel en matière de sécurité. Ces instances sont les lieux privilégiés d'échange et de participation des salariés à la sécurité. Au niveau des établissements, le CSE et, le cas échéant, sa commission spécialisée, la CSSCT, jouent un rôle primordial dans la recherche des meilleures conditions de travail, de santé et de sécurité au poste de travail et industrielle, et contribuent activement, en étant force de proposition, au développement de la

prévention des accidents du travail, des risques psychosociaux et des maladies professionnelles en collaboration avec la médecine du travail ; ils veillent à l'application des prescriptions législatives et réglementaires par l'employeur en ces matières ainsi que des bonnes pratiques du secteur.

Dans les différents domaines concernant la sécurité, chacun est acteur à son niveau ; les négociateurs du présent accord soulignent que l'implication de tous les niveaux de la hiérarchie et des salariés est un facteur clé de sécurité des opérations.

Les négociateurs du présent accord rappellent que les méthodes, règles et procédures de sécurité constituent un élément essentiel de la politique sécurité ; pour atteindre pleinement leur efficacité, elles doivent être maîtrisées, partagées, et leur application vérifiée. Elles doivent être adaptées au contexte technique, organisationnel et humain et proportionnées au risque à couvrir.

Conscients de l'évolution des enjeux sociétaux, notamment au regard de l'évolution des technologies de l'information et de la communication, ainsi que des conséquences du changement climatique, les négociateurs du présent accord souhaitent rappeler que les sites industriels sont soumis à des risques autres que ceux directement inhérents aux activités de production et de maintenance des installations industrielles desdits sites.

Ainsi, les entreprises de la branche sont invitées à intégrer de manière explicite les risques climatiques dans leur démarche de maîtrise des risques. Cette prise en compte couvre notamment les aléas susceptibles d'affecter la zone d'implantation des sites (et notamment canicules et épisodes de chaleur, incendies, inondations), ainsi que leurs effets potentiels sur la sécurité des personnes, la sûreté des installations, la disponibilité des utilités (électricité, eau, télécommunications) et l'organisation des secours.

En conséquence, ils appellent les entreprises de la branche à se conformer à la réglementation en vigueur et à prêter une attention particulière :

– à la sûreté des personnes et des biens, notamment en se référant aux dispositions légales et règlementaires en matière de contrôle d'accès des établissements avec une attention particulière sur les sites industriels, et en développant des pratiques d'exercices spécifiques sur ce thème ;
– à la cybersécurité comme partie intégrante de la sécurité des personnes et des biens. À cet effet chaque entreprise est encouragée à se doter d'un plan de cybersécurité incluant une cartographie des risques en la matière dont l'élaboration doit conserver un caractère confidentiel gage de la sécurité attendue tout en identifiant les actions de prévention à mettre en œuvre par les salariés des sites ;
– aux aléas climatiques susceptibles d'affecter la zone géographique d'implantation du site industriel qui peut se trouver confronter à des risques évolutifs pour la sécurité des personnes et des biens (notamment d'incendie, d'inondation ou de tempête) dont l'existence, l'intensité ou la fréquence n'étaient pas prévues au moment de la construction du site. À cet effet, le risque climatique sera pris en compte dans le système de gestion de la sécurité prévu à l'article 1713.1 ci-dessous.

Dans toutes les organisations, les acteurs partagent des manières de faire et des manières de penser qui ont des conséquences sur la sécurité. Dans de nombreuses entreprises ou sites industriels, faire progresser la participation des salariés et des intervenants à la sécurité est un enjeu de taille en matière de prévention et de maîtrise des risques. À cette fin, il est recommandé aux entreprises de favoriser le partage d'événements ou de thématiques identifiées afin de diffuser autant que faire se peut la communication et la sensibilisation sur ces thématiques.

Les négociateurs du présent accord conviennent que l'implication des entreprises extérieures dans le processus d'évaluation des risques et dans la détermination des méthodes et moyens

de prévention constitue un élément essentiel de l'amélioration de la sécurité. À cette fin, l'entreprise utilisatrice met en place une coordination efficace entre elle-même et les différentes entreprises extérieures. Elle prend ainsi en compte les aspects spécifiques liés aux travaux effectués dans un établissement par les entreprises extérieures, tels que la formation de leur personnel et le suivi des indicateurs de sécurité concernant leurs activités.

Dans l'entreprise, la responsabilité première de la sécurité relève de l'employeur, auquel le code du travail (cf. art. L. 4121-1) fixe une obligation de moyen renforcée en la matière. L'employeur a ainsi la responsabilité de la mise en œuvre du présent accord en fonction des activités qui lui sont propres. L'employeur doit déployer à cette fin l'ensemble des moyens de prévention, de formation, d'information et d'organisation nécessaires, afin que l'accord produise ses pleins effets au niveau de son entreprise, avec un objectif d'amélioration continue de ses résultats sécurité.

L'employeur s'engage à associer les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

Privilégiant une démarche de concertation et d'évolution négociée, les négociateurs du présent accord s'engagent à assurer un suivi de la bonne application des dispositions du présent accord, afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité, au bénéfice tant des salariés que des entreprises de l'industrie pétrolière.

Titre Ier Participation des salariés à la prévention des accidents du travail et à l'amélioration de la sécurité. Procédures et processus de sécurité

Article 1711 | *Accueil dans les établissements*

Article 1711.1 | *Accueil général*

Chaque direction d'établissement doit définir le contenu, la forme et la fréquence des informations à communiquer de façon appropriée à toute personne pénétrant sur son site.

Article 1711.2 | *Accueil des salariés*

La sécurité est partie intégrante de l'accueil des salariés de l'établissement.

Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les établissements doivent concerner :
– les nouveaux embauchés (CDD et CDI) et les stagiaires ;
– les salariés venant d'un autre site ;
– les personnels des entreprises de travail temporaire (ETT) ;

et comporter :
– une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité, y compris sur l'existence du présent accord ;
– une information sur le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
– une information sur le CSE (ou la CSSCT), le service de sécurité, le service de prévention et santé au travail (SPST), et autres services au besoin ;
– une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement, ainsi que, en tant que de besoin, aux risques liés aux IGH (immeubles de grandes hauteurs) ;
– la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement ;

– la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

Ces informations, qui ne peuvent en aucun cas remplacer la formation au poste de travail, doivent être adaptées à la nature des risques encourus, aux motifs et à la durée de la présence sur le site, au statut et à la langue parlée par les salariés.

Article 1712 | *Formation des salariés à la sécurité*

Article 1712.1 | *Dispositions générales*

Par le présent accord sont réaffirmés :

– l'intérêt d'une formation à la sécurité dans l'enseignement général ;

– l'importance d'une formation générale à la sécurité dans les différentes filières de l'enseignement technique et scientifique ;

– la nécessité d'une formation spécifique à la sécurité et à la prévention des risques dans l'enseignement professionnel et dans la formation professionnelle continue ;

– l'intervention auprès de l'éducation nationale pour qu'elle soutienne ces positions.

Les négociateurs du présent accord considèrent que IFP énergies nouvelles au travers de ses structures (IFP school et IFP training notamment) ainsi que le GESIP ont un rôle particulier dans la formation du personnel de l'industrie pétrolière tant en terme de formation initiale que de formation continue.

Au titre du présent accord, la formation à la sécurité concerne les salariés des établissements relevant de la CCNIP et le personnel des entreprises extérieures amené à travailler sur les sites.

Article 1712.2 | *Formation à la sécurité au poste de travail*

La formation initiale au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées au poste de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et les bonnes pratiques les plus sûres en toutes circonstances (marche stable, marche dégradée, procédures d'urgence, arrêt ou redémarrage).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Pour le personnel en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement avec pour objectif l'adaptation en vue du maintien du salarié à son poste de travail.

Des exercices pratiques, dont le CSE (ou la CSSCT) est informé, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers et des établissements ; ils concernent par exemple :

– l'évacuation des lieux ;

– les manœuvres techniques sur les unités et installations ;

– les exercices incendie sur le site ;

– les exercices d'école à feu ;

– les exercices POI (plan d'opération interne), PUI (plan d'urgence interne) ;

– les exercices de secours aux blessés ;

– les exercices de PPI (plan particulier d'intervention).

Article 1712.3 | *Formations spécifiques*

Article 1712.3.1 | *Service inspection reconnu*

Les personnels des services inspection reconnus sont qualifiés sur la base de formations initiales et complémentaires adaptées et/ou de leur expérience professionnelle.

Des listes des formations suivies doivent être tenues à jour en permanence.

Article 1712.3.2 | *Services prévention-intervention*

Une formation adaptée doit être dispensée au personnel de l'établissement en charge de la prévention et de l'intervention pour assistance à personne et incendie.

Les personnels d'encadrement de l'entreprise reçoivent une formation leur permettant d'assurer pleinement leurs responsabilités notamment lors de la mise en œuvre des plans d'urgence.

Le GESIP, ou tout autre organisme de formation dûment habilité et qualifié, est partie prenante dans cette formation dans la mesure où il organise des stages adaptés aux risques de l'établissement et aux fonctions occupées comprenant notamment des exercices sur feux réels et sur des installations en grandeur nature.

Des exercices appropriés permettant de concrétiser les formations reçues sont périodiquement organisés dans les établissements :

– annuellement avec la participation souhaitable des services publics ;

– tous les deux ans sur feux réels.

Un bilan de la formation et des résultats des exercices sécurité est présenté, dans le cadre du rapport annuel au CSE.

Article 1712.3.3 | *Formation en alternance des opérateurs*

Des stages spécifiques seront dispensés à des opérateurs débutants pour obtenir le brevet d'opérateur ; l'objectif essentiel est de leur permettre de se former à leur poste de travail avec le souci constant de la sécurité.

Article 1712.4 | *Enregistrement de la formation à la sécurité*

La définition des contenus de la formation et l'habilitation au poste de travail font partie du système de management général de chaque établissement. Les formations, y compris les recouvrements lorsqu'ils sont prévus, font l'objet d'un enregistrement.

Article 1712.5 | *Contrôle des connaissances et habilitations*

Un contrôle de l'appropriation des procédures et de la maîtrise des gestes et pratiques doit être assuré par la vérification individuelle des connaissances théoriques et pratiques. Ce contrôle doit faire l'objet d'un enregistrement et, le cas échéant, de la délivrance d'une habilitation.

Le système doit également prévoir les conditions de l'éventuel renouvellement des habilitations et leur fréquence. Le renouvellement, comme l'habilitation initiale, doit vérifier la capacité à mettre en œuvre les procédures liées aux incidents et marches dégradées.

Article 1712.6 | *Exercices de sécurité*

Article 1712.6.1 | *Dispositions applicables à tous les établissements*

La réalisation d'exercices sécurité constitue un outil indispensable :

– à l'acquisition des réflexes utiles à la sauvegarde des personnes, des installations et de l'environnement ;

– au contrôle de la disponibilité et de l'adéquation des moyens en hommes et matériels, notamment des équipes de première intervention ;

– à l'analyse des difficultés éventuelles de mise en œuvre des procédures, équipements de mise en sécurité des installations ou de sauvetage et de protection et à leur amélioration permanente. Les comptes rendus de ces analyses sont transmis au CSE (ou à la CSSCT).

Dans tous les établissements, le chef d'établissement organise au moins une fois par an, un jour de la semaine correspondant au meilleur taux possible de fréquentation du site, un exercice collectif approprié à la nature de l'activité. Ces exercices doivent être suivis par toutes les personnes présentes quel que soit leur statut ou le motif de leur présence.

Les membres du CSE (ou de la CSSCT) seront conviés à ces exercices ainsi qu'à la réunion d'évaluation.

Article 1712.6.2 | *Dispositions spécifiques aux exercices dans les établissements visés à l'article L. 515-36 du code de l'environnement*

Le chef d'établissement organise selon des fréquences définies par chaque établissement :

– des simulations d'incidents opérationnels prenant en compte différentes situations de marche des unités (marche stable ou dégradée) ;

– des simulations d'intervention sur sinistre.

Le chef d'établissement programme :

– au moins deux fois par an, un exercice de sécurité inopiné à la suite duquel se tiendra une réunion d'évaluation où seront conviés le CSE (ou la CSSCT), le maire de l'agglomération, le préfet du département et le directeur de la DREAL, l'inspection du travail et le service prévention de la CARSAT ;

– au moins une fois par an, un exercice sécurité à la préparation duquel participe le CSE (ou la CSSCT).

Le chef d'établissement fait réaliser des exercices mensuels mettant en œuvre le personnel chargé de l'intervention. Ce même personnel effectuera au moins tous les trois ans une formation sur feux réels.

Article 1713 | *Procédures et processus de sécurité*

Dès l'origine, la sécurité dans l'industrie pétrolière a reposé notamment sur l'existence de procédures de sécurité, sur leur bonne application ainsi que sur les moyens donnés pour leur mise en œuvre.

Les politiques de gestion de la sécurité mises en œuvre dans les sites industriels impliquent des organisations et des procédures relatives à la sécurité et à l'inspection adaptées à chaque établissement ; ces politiques, de portée générale dans l'industrie pétrolière doivent trouver leur expression dans des documents professionnels et dans des documents d'établissement tenant compte des obligations légales et de retours d'expérience.

Par le présent accord, il est rappelé :

– l'intérêt, dans le cadre d'une politique globale de sécurité, d'une réflexion permanente sur l'adaptation des procédures non seulement aux évolutions des sites mais aussi aux innovations et aux progrès des connaissances et techniques ;

– outre le respect de la réglementation, l'importance de la bonne application des guides et des procédures établies, ainsi que l'importance de leur révision.

Article 1713.1 | *Systèmes de gestion de la sécurité*

Des systèmes de gestion de la sécurité sont mis en œuvre pour répondre à la spécificité de chaque établissement ; ils sont le fruit d'une longue expérience acquise dans le domaine de la sécurité et tout particulièrement dans celui de la prévention.

Sur la base de la politique générale de l'entreprise en matière de sécurité et des dispositions du présent accord, des moyens suffisants sont mis en place pour répertorier les domaines à couvrir, procéder aux évaluations nécessaires à l'aide d'analyses et de suivi des accidents/incidents, de retours d'expérience et d'audits. L'ensemble permet de procéder à des actions correctives.

S'agissant des dysfonctionnements, il est rappelé l'importance de solliciter l'avis des personnels directement concernés tant pour l'analyse que pour les mesures correctives à prendre. L'objectif est que les dysfonctionnements soient compris et analysés également sous l'angle des facteurs organisationnels et humains.

Les dispositions générales relatives au système de gestion de la sécurité font l'objet de normes et guides professionnels.

Dans ce cadre, le présent accord rappelle l'importance :

– d'une analyse approfondie des sujets à couvrir, de l'identification des points à améliorer et de leur traitement ;

– qu'intégrer les facteurs organisationnels et humains (FOH) à la gestion de la sécurité permet de favoriser des comportements plus sûrs à tous les niveaux de l'organisation. Les FOH comportent 4 dimensions : l'individu, les situations de travail, les collectifs, l'organisation et le management.

  L'analyse constitue un gisement de connaissances et d'expériences dont l'exploitation est un facteur de progrès.

  Lorsque survient un évènement, tout l'enjeu de l'analyse approfondie de l'évènement est de :

  – potentiellement dépasser des causes apparentes comme l'erreur humaine ou le dysfonctionnement matériel, pour en identifier les causes profondes ;

  – partager les analyses pour aider la prise de conscience par les personnes concernées, des mécanismes de défaillances techniques, humaines et organisationnelles,

– du rôle du CSE (ou de la CSSCT), dans l'analyse des situations dangereuses, presque-accidents, accidents ou incidents survenus dans les sites industriels et ayant révélé un risque grave.

À ce titre, le chef d'établissement :

– veille à ce que les organisations mises en place soient adaptées et que les moyens nécessaires et suffisants soient mis en œuvre ;

– s'attache tout particulièrement au suivi des actions correctives retenues avec les moyens appropriés.

Le système de gestion intégré de la sécurité adapté à l'activité et à la nature des risques liés à cette activité prévoit notamment :

– l'analyse des risques (identification, évaluation des risques en intensité et occurrence) ;

– l'identification des mesures visant à éliminer les risques à la source ou, en cas d'impossibilité, à les réduire ;
– les études de danger ;
– les moyens humains et matériels et les procédures permettant d'assurer la maîtrise :
  – des processus d'exploitation des installations ;
  – de la prévention des accidents et de l'intervention visant à en réduire les effets ;
  – des autorisations d'accès,
– l'exploitation des retours d'expérience qui doivent faire l'objet d'un suivi particulier ;
– les modalités de gestion du changement, des modifications ou des créations ;
– l'organisation générale de l'établissement, la description des postes et la formation associée en veillant à la cohérence des connaissances sécurité des personnels travaillant sur le site ;
– l'établissement des plans d'urgence et les conditions de leur mise en œuvre.

Article 1713.2 | *Service inspection reconnu*

Dans les usines à feu continu :
– les installations comportent un nombre important d'équipements sous pression de gaz et de vapeur soumis à la réglementation, ainsi que des équipements objets d'une spécification interne de surveillance ;
– la surveillance des équipements sous pression soumis à l'arrêté ministériel du 20 novembre 2017 est confiée soit à des organismes habilités, soit à un service inspection interne dont l'organisation et le dimensionnement sont de la responsabilité du chef d'établissement ;
– les dispositions relatives au rôle d'un service inspection, à son organisation et à ses moyens sont déterminantes en matière de prévention ; elles ont fait l'objet du guide pour la reconnaissance d'un service inspection, établi au niveau de la profession et reconnu par l'administration.

À ce titre, le présent accord rappelle :
– que le chef d'établissement doit conserver la maîtrise de l'ensemble des interventions liées à l'inspection et aux contrôles ;
– l'importance des missions et activités du service inspection reconnu ;
– que le service inspection reconnu doit disposer des moyens humains et économiques nécessaires pour l'accomplissement de ses missions et activités ;
– qu'une information générale sur les activités du service inspection de l'établissement doit être donnée chaque année au CSE (ou à la CSSCT).

Article 1713.3 | *Procédures spécifiques*

La sécurité repose, entre autres, sur l'établissement et l'application de procédures strictes relatives aux phases particulières d'exploitation, notamment celles d'arrêt et de démarrage, à certaines consignes et à des contrôles spécifiques. Ces différents points forts font l'objet de documents propres à chaque établissement (plan de platinage, consignation et d'isolement des capacités…).

Dans certains cas, des guides professionnels fournissent des lignes directrices, par exemple :
– établissement d'un plan d'inspection ;
– plan de contrôle des canalisations.

Dans ce cadre, le présent accord rappelle :
– la nécessité d'impliquer les équipes concernées à l'élaboration des procédures spécifiques ainsi qu'à leur révision ;

– l'importance de la qualité de la communication entre les différents acteurs concernés pour une bonne compréhension, par l'ensemble des intervenants, des actions à mener en application de ces procédures ;
– qu'une attention particulière doit être portée à la façon dont :
  – les délégations de pouvoirs sont établies par le chef d'établissement ;
  – les permis sont délivrés ;
  – les travaux sont vérifiés et réceptionnés dans des conditions respectant la sécurité des personnes et des installations.

Article 1713.4 | *Remontée d'informations par les salariés*

Dans un souci de prévention, la remontée systématique d'informations par tous les salariés doit être encouragée et facilitée dans l'intérêt de disposer du maximum d'informations sur les éventuels dysfonctionnements et les incidents. Cette remontée d'informations doit se faire dans un climat de confiance partagée. Le développement d'une telle culture permet de créer les conditions de confiance et de transparence pour favoriser la remontée d'information. Concrètement, il s'agit de libérer la parole et donc de lutter contre de nombreux mécanismes du silence organisationnel.

Les accidents et presque-accidents sont traités selon une méthodologie prédéfinie au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. Cette remontée d'informations pourra concourir à l'établissement d'un retour d'expérience.

Article 1713.5 | *Partage des indicateurs*

Les indicateurs caractéristiques du suivi des performances des industries pétrolières dans le domaine de la sécurité et de l'environnement sont partagés avec les membres de la CSSCT.

Article 1713.6 | *Prévention des risques liés à la cybersécurité*

Le risque de cyberattaque constitue un risque à part entière susceptible d'affecter les systèmes de l'entreprise, la continuité et l'organisation de ses activités, ainsi que la sécurité des biens et des personnes.

En matière de cybersécurité, les entreprises et les salariés se conforment aux textes réglementaires en vigueur. La réduction des risques induits par l'usage des technologies numériques repose sur la connaissance des risques, le respect de bonnes pratiques et la mise en place de mesures proportionnées aux enjeux du site et aux systèmes critiques.

a) Gouvernance et prévention

Les entreprises prévoient l'identification des systèmes critiques, la définition de règles et procédures adaptées, et la mise en place d'un plan de cybersécurité incluant une cartographie des risques. L'élaboration et le niveau de détail de cette cartographie conservent un caractère confidentiel, gage de la sécurité attendue.

b) Sensibilisation et formation

Les entreprises prévoient des actions régulières de formation et de sensibilisation à la cybersécurité, adaptées aux fonctions et aux responsabilités, afin de développer les bons réflexes et de réduire les risques liés aux usages numériques.

c) Protection des données

Les entreprises édictent et diffusent des règles claires sur la gestion et la protection des données sensibles, en conformité avec la réglementation applicable, notamment le RGPD.

d) Détection et réponse aux incidents

Les entreprises élaborent et maintiennent des procédures de détection, d'alerte et de réponse aux incidents (dont les cyberattaques ou violations de données), et organisent des exercices périodiques afin de tester l'efficacité des dispositifs et de renforcer la coordination entre équipes opérationnelles, sûreté/sécurité et systèmes d'information.

Article 1714 | *Effectifs et sécurité*

Article 1714.1 | *Dispositions générales*

Le développement continu des technologies entraîne une modification permanente des organisations, des compétences requises et une évolution des métiers en même temps qu'une amélioration de la fiabilité des équipements et des opérations.

La sécurité au sein d'un établissement relevant de la CCNIP requiert des effectifs qualifiés, suffisants et adaptés aux différentes conditions de travail telles que marches stables, marches dégradées, procédure d'urgence, démarrage et arrêts.

La conception des installations et la fiabilité des opérations et des matériels sont déterminantes en matière de sécurité ; toutefois, les automatismes, les sécurités, les instruments de mesure et de détection ne peuvent pas remplacer toute intervention humaine.

La connaissance des salariés en matière de sécurité est également déterminante ; d'où l'importance de formations adaptées au poste de travail et dispensées à cet effet.

Certaines tâches ne doivent pas être effectuées par une personne seule sans que des précautions appropriées ne soient prises.

Au-delà de tout ce qui est mis en œuvre pour la prévention des accidents et des sinistres, il est important de disposer de plans d'urgence (avec les moyens associés) préparés avec le concours de tous les acteurs concernés ; par ailleurs l'organisation des moyens d'intervention et leur adaptation au site est nécessaire. Ces plans d'urgence font l'objet d'exercices périodiques avec la participation des personnes concernées.

Article 1714.2 | *Conception, construction, aménagement et exploitation des installations*

Le présent accord souligne l'importance de :

– l'information et l'implication du personnel concerné par la conception, la construction et l'exploitation des nouveaux équipements ;
– l'ergonomie au poste de travail ;
– la transmission du savoir-faire et de l'expérience.

Article 1714.3 | *Conditions de travail, hygiène et sécurité*

Les dimensions hygiène et sécurité, intégrées dans la conception et dans l'aménagement des installations et des postes de travail, sont complétées par des procédures d'exploitation comportant notamment les dispositions utiles en matière d'organisation du travail.

À ce titre, le présent accord rappelle :

– l'importance de concevoir et d'opérer les installations en toute sécurité avec des conditions de travail adaptées ;
– que le chef d'établissement, pour favoriser la mise en œuvre de ces conditions de travail :
  – veille à ce que la charge et les conditions de travail n'affectent pas la santé et la sécurité des salariés et permettent un juste équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle ;

– met en œuvre des programmes d'analyse et d'évaluation des conditions d'exposition des salariés à des agents extérieurs (agents chimiques, bruits…) ;
– tient compte des enseignements de l'ergonomie en matière d'aménagement du poste de travail et s'efforce de mettre en œuvre des mesures permettant une meilleure adaptation des installations et des postes de travail à l'homme ;
– prend en compte l'évolution climatique et plus particulièrement l'exposition au risque chaleur en adaptant durant les périodes de plus en plus fréquentes de fortes chaleurs, les conditions de travail et les aménagements pouvant permettre de prévenir tout risque pour les salariés particulièrement exposés.

Et à titre d'exemple :

– l'adaptation des horaires de travail, la limitation du temps d'exposition, l'augmentation de la fréquence ou de la durée des pauses nécessaires à la récupération ;
– les mesures concrètes de limitation, de report du travail physique ou tout autre mesure de prévention nécessaire en cas de risque imminent pour les travailleurs ou d'apparition de symptômes ;
– les mesures techniques complémentaires pouvant être adoptées pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ;
– toute proposition ou préconisation, collective ou individuelle, formulée par le médecin du travail ;
– les quantités d'eau potable journalières suffisantes pour permettre à chaque travailleur de se désaltérer, de s'hydrater, de se rafraîchir ainsi qu'un moyen pour maintenir cette eau au frais tout au long de la journée de travail ;
– un endroit ombragé ou un espace ventilé ou rafraîchi à proximité des postes de travail où des travailleurs sont exposés aux effets du soleil ou de la chaleur intense ;
– les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés ;
– les équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ainsi que ceux permettant de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;

– s'assure que l'organisation du travail permette aux personnels d'utiliser pleinement le temps de formation et de repos dont ils bénéficient ;
– qu'une attention particulière sera portée à la communication à tous les niveaux en tant que facteur de sécurité, d'hygiène et de santé ;
– l'importance d'informer le CSE (ou la CSSCT) et de prendre l'avis du médecin du travail sur la conception et l'aménagement des installations et des postes de travail.

Article 1714.4 | *Plans d'urgence et moyens d'intervention*

La sécurité dans les installations pétrolières repose non seulement sur la surveillance des équipements exercée grâce à des procédures et des systèmes appropriés, mais aussi sur des personnels qualifiés à tous les niveaux et sur des moyens d'intervention opérationnels.

Dans ce cadre, le chef d'établissement :

– s'assure d'avoir à sa disposition des personnels ayant la connaissance du terrain, formés et entraînés à intervenir rapidement en cas de nécessité et aptes à effectuer des missions d'interventions d'une part et de mise en sécurité des installations d'autre part ;
– fait en sorte que l'organisation permette d'assurer le déclenchement immédiat des secours et dispose d'un matériel adapté permettant de fonctionner même en cas d'incident ainsi

que d'une capacité permanente d'intervention, avec des effectifs appropriés, nécessaires et suffisants ;

– organise périodiquement des exercices permettant de vérifier l'adaptation de l'organisation et des moyens mis en œuvre lors des interventions ;

– veille à ce que les moyens d'interventions soient décrits, recensés et leur engagement planifié dans le cadre du plan d'opération interne (POI) qu'il prépare en étroite collaboration avec les responsables des services publics concernés : préfecture, service départemental d'incendie et de secours…, et qu'il présente pour avis au CSE et à l'administration ;

– fournit à l'administration toutes les informations nécessaires à l'élaboration du plan particulier d'intervention (PPi). Il reste en relation étroite avec l'administration et participe aux exercices d'entraînement associés et à l'information du personnel et du public ;

– est attentif à ce que tous les intervenants, qu'ils soient de l'établissement, des secours publics ou planifiés dans les plans d'urgence, utilisent un langage commun et puissent ainsi agir ensemble de façon efficace ;

– sollicitera l'obtention pour les membres des CSSCT ou des CSE lorsque la CSSCT n'existe pas d'une autorisation préfectorale leur permettant de rejoindre, dans le cadre de leur mandat et à leur initiative, leur entreprise en cas d'accident ayant conduit au déclenchement d'un plan d'urgence.

Les effectifs d'intervention des secours extérieurs doivent être formés aux risques propres à l'industrie pétrolière.

Titre II Instances représentatives du personnel et sécurité

Article 1721 | *Préambule*

Pour rappel, l'article 1531 de l'accord de branche du 22 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » pour les industries pétrolières est ainsi rédigé :

« Article 1531 "Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT"

a) L'accord "Établissements pétroliers et sécurité" du 19 juin 1995 et son avenant du 18 décembre 2003, confèrent aux CHSCT de la branche pétrole des moyens conventionnels supra-légaux.

b) La fraction supra-légale de ces moyens est confirmée par le présent accord, pour ce qui concerne de manière limitative :

– le temps de délégation, en prenant en compte, de manière globale, le nombre de délégués multiplié par les crédits d'heures de délégation ;

– les moyens logistiques (locaux, reprographie…) ;

– les moyens de formation à la sécurité.

c) Cette reconduction s'apprécie au niveau global de l'entreprise, au profit des activités dédiées à la sécurité de l'ensemble constitué par le CSE et la CSSCT.

d) Les obligations supra-légales de consultation du CHSCT contenues dans les deux accords précités sont transformées en obligation d'information du CSE ou de la CSSCT. »

Le présent titre II a pour objet :

– principalement de préciser les dispositions dudit article 1531 ;

– accessoirement de prévoir des dispositions complémentaires à l'article 1531.

Étant rappelé que le présent titre relève des dispositions du « bloc 3 » des ordonnances « Macron » donnant la primauté à la négociation d'entreprise de telle sorte que les dispositions

prévues au présent titre sont supplétives à défaut d'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement au présent accord de branche et contenant des dispositions différentes.

Article 1722 | *Dispositions supra-légales confirmées par l'article 1531 en matière de temps de délégation*

Article 1722.1

Les temps de délégation s'apprécient au niveau global de l'entreprise, au profit des activités dédiées à la sécurité de l'ensemble constitué par le CSE et la CSSCT et sont fixés comme suit en fonction des effectifs de l'entreprise :

Tranches d'effectifs de l'entreprise		Nombre de délégués de la CSSCT et crédits d'heures mensuels		
De	À	Nombre de délégués	Crédit	Total
0	49 [1]	2	2	4
50	99 [1]	4	4	16
100	199 [1]	4	8	32
200	299 [1]	5	8	40
300	399	5	14	70
400	499	6	16	96
500	899	7	20	140
900	1 299	8	20	160
1300	1 499	9	20	180
À partir de 1 500		10	26	260
[1] S'il existe une CSSCT.				

Article 1722.2

À l'occasion des grands arrêts (arrêts d'unité planifiés durant lesquels un très grand nombre d'opérations de contrôles réglementaires sont prévus), un crédit d'heures spécifique de 32 heures par tranche de 50 000 heures de travaux est alloué au CSE (ou à la CSSCT) compétent pour l'établissement ou la zone où se déroule l'arrêt.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec des mesures locales plus favorables, ou accord d'entreprise plus favorable, qui prévalent lorsque les entreprises les ont mises en œuvre.

Article 1722.3

À défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, le secrétaire du CSE (ou le rapporteur de la CSSCT) dispose d'un crédit additionnel de 10 heures mensuel.

Article 1722.4

Le CSE ou la CSSCT peut désigner parmi ses membres un secrétaire adjoint, qui, lorsqu'il remplace le secrétaire absent, bénéficie du crédit d'heures de celui-ci.

Article 1722.5 | *Dispositions complémentaires à l'article 1531*

Un accord peut prévoir que le représentant syndical au CSE puisse participer aux réunions des CSSCT dans le périmètre desquelles figure au moins un établissement visé à l'article L. 515-36 du code de l'environnement et employant au moins 300 salariés.

Article 1723 | *Dispositions supra-légales confirmées par l'article 1531 en matière de moyens logistiques*

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le local mis à disposition du CSE et de la CSSCT est doté des moyens bureautiques et de communication suivant les règles en usage dans chaque société.

Il est précisé que les déplacements des membres du CSE (ou de la CSSCT) dans le cadre de leur mission sont pris en charge selon les règles en vigueur dans chaque société.

Sont rappelées ci-après les dispositions de l'article 202.*e* et *f* de la CCNIP :

« *e)* Au cas où des salariés auraient à participer à des commissions mixtes décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et ce dans la limite d'un nombre de représentants arrêté d'un commun accord entre les organisations intéressées, le temps de travail perdu sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif ; les frais de déplacement seront payés suivant les dispositions prévues par la présente convention et ses annexes. L'autorisation préalable d'absence devra être demandée. Elle sera donnée sous réserve que l'absence du salarié ne soit pas susceptible de créer de perturbation sensible dans la marche générale de l'établissement.

f) Les absences découlant des circonstances énumérées aux alinéas ci-dessus ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les absences découlant des circonstances énumérées au paragraphe *e* ne viendront pas en déduction du repos hebdomadaire. »

Article 1724 | *Dispositions supra-légales confirmées par l'article 1531 en matière de moyens de formation à la sécurité*

Article 1724.1

La mission du CSE et de la CSSCT implique que ses membres reçoivent notamment une formation adaptée à l'industrie pétrolière et disposent des informations qui sont nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et industriels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Elle tend à les initier aux méthodes et aux procédures à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme conçu dans le cadre d'une approche globale de la prévention, qui tient compte des caractéristiques de l'industrie pétrolière et des spécificités des établissements.

Aussi les négociateurs du présent accord soulignent leur attachement à une formation de qualité adaptée aux risques professionnels de l'industrie pétrolière.

Cette formation doit notamment avoir un contenu théorique et pratique. Le contenu théorique doit comporter des notions de base générales sur la sécurité et des développements sur les risques dans les établissements, particulièrement les établissements industriels, et être accompagné d'explications techniques claires et précises ; le contenu pratique de la formation doit avoir pour objectif de familiariser les membres du CSE et de la CSSCT avec les actions de prévention, les opérations d'intervention et leur contexte.

De plus les négociateurs du présent accord :

– s'attachent à ce que tous les organismes compétents susceptibles de dispenser de telles formations soient agréés au niveau régional ou national par les autorités compétentes ;
– rappellent leur souci que cette formation prenne place dans les moments les plus adaptés aux impératifs d'exploitation – dont le respect est une garantie de la sécurité – et aux besoins de formation ;
– soulignent que le contenu du programme délivré par l'organisme est déterminant pour la réussite des objectifs de cette formation.

En outre, la mise à disposition de guides professionnels dont le contenu peut concerner tout ou partie des aspects de sécurité est encouragée.

Article 1724.2

La formation dont la durée est fixée par la réglementation en vigueur est dispensée dans un organisme agréé du choix du bénéficiaire.

A minima, les membres du CSE et de la CSSCT bénéficient d'une formation de base de six jours par mandat. Pour les membres nouvellement élus, cette formation a lieu de préférence dans le premier semestre du mandat.

Les chefs d'établissement organisent la formation complémentaire conformément à l'article 1724.1 ci-dessus et aux dispositions légales permettant l'acquisition par les membres du CSE et de la CSSCT des connaissances spécialisées adaptées à leur site, notamment en matière d'hygiène, de sécurité industrielle et d'études de danger. Cette formation fait l'objet d'une session annuelle de 2 jours. À défaut d'être organisée par le chef d'établissement, cette formation pourra être mise en œuvre par les membres du CSE, et éventuellement cumulable si cette formation n'a pas été réalisée annuellement, sous réserve de justifier de la pertinence de la formation.

Les frais pédagogiques, les salaires, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par les sociétés conformément à leurs règles propres.

Article 1725 | *Dispositions confirmées par l'article 1531 en matière d'information du CSE (ou de la CSSCT)*

Article 1725.1

Sans préjudice des dispositions légales en matière de consultation du CSE, les membres du CSE (ou de la CSSCT) sont informés et débattent notamment :

1. De la formation dispensée aux nouveaux arrivants sur le site en matière de sécurité ;

2. Du bilan sur la formation à la sécurité des membres du CSE (ou de la CSSCT) qui est effectué annuellement ; à cette occasion, des informations pourront être échangées sur les organismes susceptibles de dispenser des formations à la sécurité et leurs programmes ;

3. Des objectifs en matière d'hygiène et de sécurité et du plan d'action qui les accompagne (PAPRIPACT) présenté par le chef d'établissement chaque année ;

4. De la politique mise en œuvre par le service inspection pour s'assurer du bon état des équipements ;

5. Des enseignements et des retours d'expériences tirés des accidents ; le chef d'établissement organise, l'accès aux procédures, à l'analyse des dysfonctionnements et aux actions correctives ;

6. De l'état du système de gestion de la sécurité ;

7. Des rapports d'évaluation des exercices sécurité visés à l'article 1712.6 ;

8. Du rapport annuel du « service inspection reconnu » dans les établissements soumis à l'arrêté du 4 septembre 1967 modifié ;

9. Des modalités de recours aux entreprises extérieures et à la sous-traitance éventuelle (y compris sur le processus dérogatoire prévu à l'article 1735) ;

10. De la fréquence des simulations d'incidents prévues à l'article 1712.6.2 ;

11. De l'élaboration et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques ;

12. Des consignes d'hygiène et de sécurité ;

13. De l'élaboration et la mise à jour du plan d'opération interne de l'établissement ;

14. Du plan d'adaptation devant accompagner la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;

15. Des documents établis à l'intention des autorités publiques dans le cadre des dossiers de demandes d'autorisations relatives aux installations classées ;

16. Des dispositions concernant la sécurité dans les procédures d'accueil ;

17. Du contenu et de la forme des informations à donner à toutes personnes pénétrant sur le site ;

18. De l'enquête annuelle de suivi du présent accord sécurité dans l'établissement, prévue à l'article 1743 ;

19. Des programmes d'amélioration de la sécurité ;

20. Des documents adressés aux autorités administratives concernant les autorisations d'exploiter, leurs modifications et révisions ;

21. Des mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident ;

22. Du programme et des modalités de la formation pratique et appropriée à la sécurité prévue à l'article L. 4141.2 du code du travail ;

23. De la définition et de la modification des moyens, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours prévus afin de veiller, en permanence, à la sécurité des personnes occupées dans l'enceinte de l'établissement ;

24. Pour les établissements comportant au moins une installation visée à l'article 515-36 du code de l'environnement, de la définition et de la mise en œuvre de la formation prévue au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures, et de leur salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'ils accueillent (voir articles L. 4142-3 et L. 4522-2 du code du travail), étant rappelé que cette formation pratique, antérieure à la première intervention, est appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée ;

25. Des indicateurs (de l'établissement) de suivi de la performance en sécurité au sens large (environnement, sécurité au poste de travail, sécurité industrielle…).

Article 1725.2

Dans les établissements visés à l'article L. 515-36 du code de l'environnement, le CSE (ou la CSSCT) sera informé des visites des inspecteurs des installations classées et pourra présenter des observations écrites ; les inspecteurs seront invités aux réunions du CSE (ou de la CSSCT).

Article 1725.3

En cas d'accident grave ou d'incidents répétés ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, le chef d'établissement sollicitera un membre du CSE ou de la CSSCT pour participer à l'enquête diligentée par ses soins.

Titre III Entreprises extérieures et sécurité

Article 1731 | *Définitions*

Pour les besoins du présent titre, les termes ci-après ont les significations suivantes :

– entreprise utilisatrice fait référence à une personne morale appliquant la convention collective nationale de l'industrie pétrolière (CCNIP) qui est représentée aux fins des présentes par son représentant légal ou par tout délégataire dûment habilité ;

– entreprise(s) extérieure(s) fait référence à une personne morale qui est représentée aux fins des présentes par son représentant légal ou par tout délégataire dûment habilité ;

– établissement(s) fait référence à un établissement, ses dépendances, installations annexes et/ou chantiers d'une entreprise utilisatrice, au sein duquel la convention collective nationale de l'industrie pétrolière (CCNIP) s'applique ;

– travailleur(s) fait référence à toute personne quel que soit son lien juridique avec l'entreprise extérieure qui est amenée à réaliser des opérations dans l'établissement ;

– opération(s) fait référence à tous travaux ou toutes prestations de services réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

Article 1732 | *Préambule du titre III*

Les négociateurs du présent accord :

– constatent que la sécurité au sein d'un établissement ne peut être assurée que si la totalité des personnes qui s'y trouvent sont parfaitement conscientes des risques susceptibles d'être encourus ;

– considèrent que les opérations exécutées au sein d'un établissement par des travailleurs d'entreprises extérieures génèrent une situation spécifique quant à la sécurité desdits travailleurs, des salariés de l'établissement et pour l'établissement proprement dit ;

– s'attachent au-delà de la réglementation, à ce que des exigences complémentaires soient définies à l'égard des entreprises extérieures et des dispositions qu'elles appliquent à leurs éventuels sous-traitants afin que les résultats sécurité des interventions dans les établissements soient portés, en commun avec les entreprises utilisatrices, au meilleur niveau possible.

Article 1733 | *Champ d'application du présent titre III*

Le présent titre est applicable aux entreprises mentionnées dans le code du travail lorsque des opérations sont réalisées dans un établissement d'une entreprise utilisatrice par une entreprise extérieure, à savoir à la date de conclusion du présent accord, lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice.

Ces opérations s'effectuent dans le respect des dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail.

Article 1734 | *Recours aux entreprises extérieures*

Le recours aux entreprises extérieures par une entreprise utilisatrice :

– a pour objectif de s'assurer les services d'intervenants spécialistes disposant d'expérience, de compétences, de moyens ou d'organisation non disponibles au sein de l'entreprise utilisatrice ;

– doit concerner des tâches et activités clairement identifiées en conservant la maîtrise de la sécurité durant toute la durée de leur intervention.

Lorsque la nature des opérations envisagées justifie ce recours, l'entreprise utilisatrice fait appel à des entreprises extérieures qu'elle a qualifiées ou agréées, selon un référentiel interne, préalablement à l'exécution des opérations.

À cet effet, les entreprises utilisatrices établiront une liste de critères, dont la certification MASE ou équivalent, auxquels doivent répondre les entreprises extérieures.

Dans le cas où il n'existe pas d'entreprise extérieure certifiée MASE ou équivalent pouvant répondre au besoin, l'entreprise utilisatrice met en place un système dérogatoire avec des critères HSE permettant de qualifier ou agréer cette entreprise comme, par exemple un plan de sécurité dont la mise en œuvre sera vérifiée avant l'attribution de la qualification ou de l'agrément. Le CSE (ou la CSSCT) est informé du système dérogatoire mis en place.

L'exigence liée à ces critères ne peut pas faire obstacle à l'intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice d'entreprises implantées dans d'autres pays, notamment de l'Union européenne, dans le respect de la réglementation en vigueur.

En outre, ces mesures ne dispensent pas les entreprises de réaliser le plan de prévention prévu par la loi lorsque les conditions sont réunies.

En tout état de cause, l'exigence de sécurité concernant les personnes et les interventions est identique quelle que soit l'entreprise. Elle est définie par l'entreprise utilisatrice selon les mêmes critères qu'elle applique à son personnel, ses procédés ou ses installations.

L'entreprise utilisatrice met en place les procédures qui lui assurent la maîtrise du recours aux entreprises extérieures et lui permettent de contrôler la subdélégation de marchés y compris le recours au travail temporaire. Notamment, avant de donner leur agrément au titre de la loi du 31 décembre 1975, les entreprises utilisatrices vérifieront l'existence d'un système de maintien des compétences requises en cas de sous-traitance d'un marché passé avec une entreprise extérieure.

Article 1735 | *Recours à la sous-traitance par une entreprise extérieure*

L'entreprise utilisatrice veillera à ce que les entreprises extérieures maîtrisent leur éventuel recours à la sous-traitance, en la limitant à un seul niveau pour la sous-traitance de « capacité » et à deux niveaux pour la sous-traitance de « spécialité », sauf mise en œuvre d'un processus dérogatoire préalablement établi, et que l'ensemble des interventions effectuées par les entreprises extérieures et leurs sous-traitants sur le site et sous leur responsabilité obéissent aux mêmes exigences de sécurité que les interventions réalisées par l'entreprise utilisatrice.

En référence à la définition de l'Insee, la sous-traitance est dite de spécialité lorsque le donneur d'ordres fait appel à un « spécialiste » disposant des équipements, des matériels et de la compétence adaptés à ses besoins, parce qu'il ne peut ou ne souhaite pas s'en doter, pour des raisons relevant de sa stratégie propre.

La sous-traitance est dite de capacité dès lors que le donneur d'ordres, équipé lui-même pour exécuter un produit, a recours à un sous-traitant :

– soit occasionnellement, en raison d'un pic momentané d'activités ou d'un incident technique ;

– soit parce que désireux de conserver en interne une capacité de production propre.

Il est rappelé que les entreprises extérieures font connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice les noms et références de leurs sous-traitants, le plus tôt possible et, en tout état de cause, avant le début des opérations dévolues à ceux-ci ainsi que l'identification des opérations sous-traitées. Les sous-traitants quelles que soient leur taille et leur forme juridique participent au plan de prévention.

Article 1736 | *Rappel sur les mesures préalables à l'exécution d'une opération*

Il est rappelé ci-après les principales règles en vigueur en application des dispositions du code du travail à la date de signature de l'accord, sans qu'elles ne soient exhaustives.

1. Inspection commune préalable et plan de prévention

Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures.

Au cours de l'inspection commune préalable, l'entreprise utilisatrice :

– délimite le secteur de l'intervention des entreprises extérieures et les lieux d'entreposage des équipements mis à disposition par l'entreprise extérieure ;

– matérialise les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les travailleurs ;

– indique les voies de circulation et les parkings que pourront emprunter ces travailleurs ainsi que les véhicules et engins de toute nature appartenant aux entreprises extérieures ;

– définit les voies d'accès de ces travailleurs aux locaux et installations à l'usage des entreprises extérieures ;

– communique aux entreprises extérieures les consignes de sécurité applicables aux travailleurs chargés d'exécuter l'opération, y compris celles applicables à leurs déplacements.

Les employeurs se communiquent toutes informations et documents (par exemple document unique d'évaluation des risques, diagnostic amiante) nécessaires à la prévention des risques, notamment la description des opérations à accomplir, les matériels utilisés et des modes opératoires dès lors qu'ils ont une incidence sur la santé et la sécurité.

Au vu des informations et éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels.

Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des opérations, un plan de prévention dans les conditions prévues par le code du travail définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

2. Information des travailleurs

Avant le début des opérations et sur le lieu même de leur exécution, l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'elle affecte à ces opérations, les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises en application du plan de prévention. Elle s'assure de leur bonne compréhension notamment en portant attention aux éventuelles spécificités linguistiques.

L'entreprise extérieure précise notamment les zones dangereuses ainsi que les moyens mis en place pour les matérialiser. Elle explique l'emploi des équipements de protection collectifs et individuels. Elle montre à ses travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition ainsi que, s'il y a lieu, les issues de secours.

Le temps consacré à l'information des travailleurs est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 1737 | *Communications et informations spécifiques pendant l'exécution des opérations*

L'entreprise utilisatrice demande aux entreprises extérieures de leur communiquer au moins une fois par an leurs taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et, pour les heures travaillées sur le site, une estimation du nombre total d'heures et le nombre d'accidents.

À des fins de sécurité, les entreprises extérieures doivent tenir à disposition de l'entreprise utilisatrice la liste nominative du personnel intervenant et susceptible d'intervenir sur le site.

L'entreprise utilisatrice sera tenue informée par l'entreprise extérieure :

– dans les meilleurs délais, de tout incident ayant pu entraîner des conséquences graves ;
– immédiatement de tout accident survenu sur le site au personnel des entreprises extérieures dans le cadre de l'exécution du contrat.

Dès que l'entreprise utilisatrice aura été informée, elle en informera le CSE (ou la CSSCT) à son tour.

Article 1738 | *Formation du personnel des entreprises extérieures à la sécurité*

1. Exigence de sécurité et formation

L'entreprise utilisatrice veille au respect par l'entreprise extérieure de ses obligations concernant la formation adéquate des travailleurs dans leur domaine d'intervention. En matière de sécurité, elle veille également à ce que les travailleurs des entreprises extérieures possèdent la formation spécifique adaptée au site, y compris celle concernant la conduite à tenir en cas d'événement industriel.

Tout travailleur d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels, doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux responsabilités assumées par ce personnel.

Au-delà des risques spécifiques liés aux différents métiers exercés, la formation doit notamment porter sur :

– les risques généraux liés à l'inférence des activités de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures ;
– les moyens de prévention à mettre en œuvre :
  – les procédures et consignes de sécurité ;
  – les équipements de protection collective et individuelle ;
  – la qualité des travaux et leur préparation, facteurs de sécurité ;
  – la définition des responsabilités ;
– les risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements.

Les entreprises extérieures s'assurent de la bonne compréhension par leurs travailleurs de la formation dispensée, notamment en portant attention aux éventuelles spécificités linguistiques.

Elle s'assure de l'existence d'un système de traçabilité de la formation des travailleurs et procède à son contrôle.

Les travailleurs des entreprises extérieures participent, comme le personnel de l'entreprise utilisatrice, aux exercices sécurité de l'établissement.

2. Règles particulières pour les établissements visés à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ayant recours à des entreprises extérieures

Conformément aux dispositions de l'article L. 4522-2 du code du travail, l'entreprise utilisatrice définit et met en œuvre, au bénéfice des travailleurs des entreprises extérieures ainsi que des travailleurs indépendants, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur

intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée et ce, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement.

Le contenu de la formation fait l'objet d'une fiche descriptive remise à l'entreprise extérieure après information du CSE (ou de la CSSCT) de l'entreprise utilisatrice.

Cette formation fait l'objet d'une adaptation à chaque fois que des modifications dans les conditions d'intervention affectent son contenu. La fiche descriptive est mise à jour en conséquence dans les mêmes conditions que la fiche initiale Dans le cas d'intervention de longue durée, cette formation est actualisée et renouvelée au moins une fois tous les trois ans.

Article 1739 | *Instances représentatives du personnel et entreprises extérieures*

1. Dispositions relatives au CSE (ou à la CSSCT) de l'entreprise utilisatrice

Les membres du CSE (ou de la CSSCT) sont informés des inspections et réunions périodiques de coordination. Le CSE (ou la CSSCT) de l'entreprise utilisatrice charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions périodiques de coordination. Ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit ; il est en outre transmis au CSE (ou à la CSSCT).

Lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises, le CSE (ou la CSSCT) de l'entreprise utilisatrice procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes dans les conditions prévues par le code du travail.

Lors de ces inspections, le CSE (ou la CSSCT) de l'entreprise utilisatrice pourra examiner également les conditions de travail sur place des travailleurs des entreprises extérieures. Par ailleurs, sur demande du CSE (ou de la CSSCT) d'une entreprise extérieure, l'entreprise utilisatrice organisera une visite par celui-ci (ou par celle-ci) des zones où interviennent des travailleurs de cette entreprise extérieure.

À sa demande, le CSE (ou la CSSCT) recevra une information sur :

– les organismes de formation agréés ;
– les dispositions HSE figurant dans les conditions générales d'achat ainsi que leur révision ;
– les programmes de formation destinés aux travailleurs des entreprises extérieures ;
– la liste des entreprises extérieures qualifiées ou agréées ;
– les statistiques des accidents de travail avec arrêts de travail survenus aux travailleurs des entreprises extérieures qualifiées ou agréées sur le site, issues des déclarations fournies par ces entreprises ;
– les droits de retraits éventuellement exercés dans l'établissement par les travailleurs des entreprises extérieures.

2. Règles particulières pour les établissements visés à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ayant recours à des entreprises extérieures

Lorsque la réunion du CSE a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L. 4522-1 du code du travail, il s'appuie sur les travaux de la CSSCT élargie à une représentation de la direction des entreprises extérieures et de leurs travailleurs (ou de leurs représentants élus au CSE de l'entreprise extérieure), selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les négociateurs du présent accord recommandent :

– que la CSSCT élargie soit mise en œuvre par voie d'accord au périmètre de l'établissement ;

– que siègent à cette commission élargie un représentant de la direction et un représentant des salariés par entreprise extérieure intervenant dans des zones à risques répondant à l'un des critères suivants :
  – titulaire d'un marché annuel hors grands arrêts d'un volume supérieur à 50 000 heures, ou ;
  – titulaire du marché le plus important hors grands arrêts dans un corps de métier dont le volume d'intervention est supérieur à 90 000 heures par an, ou ;
  – dont la participation, notamment du fait du métier ou des risques spécifiques, a fait l'objet d'un accord entre le rapporteur (ou secrétaire) de la CSSCT et son président ;
– qu'une réunion préparatoire ait lieu avant la réunion plénière.

À défaut de convention ou d'accord, la commission est élargie et fonctionne dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État (cf. articles R. 4523-5 à 16 du code du travail).

La CSSCT élargie se réunit au moins une fois par an.

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement est établi, il fixe *a minima* les thèmes suivants qui devront être portés à l'ordre du jour de la réunion annuelle (ou de l'une des réunions annuelles) de la CSSCT élargie :

– définition de règles communes de sécurité ;

– éventuelles difficultés rencontrées dans le plan de prévention ;

– accidents, incidents significatifs et les mesures qui résultent de leur analyse ;

– résultats globaux de sécurité des entreprises extérieures.

Lors de l'examen de ces points particuliers, la CSSCT élargie fera connaître les améliorations qu'elle propose. Ces informations seront transmises aux entreprises extérieures concernées, à charge pour elles d'en informer leurs instances représentatives du personnel et leurs travailleurs.

Les actions proposées par la CSSCT élargie font l'objet d'un suivi présenté en réunion ordinaire.

Elle est également réunie lorsque s'est produit un accident du travail au périmètre de l'établissement dont la victime est un travailleur d'une entreprise extérieure.

Titre IV Dispositions de suivi de l'accord

Article 1741 | *La CPNSS (commission paritaire nationale santé et sécurité) : rôle et modalités de fonctionnement*

La commission paritaire nationale santé et sécurité assurera le suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Cette commission sera également chargée d'examiner une synthèse des enseignements tirés des accidents/incidents affectant la branche professionnelle et des innovations en matière de sécurité.

Elle sera composée de représentants patronaux et de cinq représentants par organisation syndicale représentative.

Ufip énergies et mobilités assumera la charge du secrétariat de la commission et s'assurera de la collecte et de la bonne diffusion auprès de ses adhérents des retours d'expérience présentés en CPNSS et des débats liés.

En matière de sécurité, la commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle est informée et débat :

– des conditions de mise en œuvre et d'application de l'accord sur l'ensemble des sites relevant du champ d'application de la CCNIP ;

– de la synthèse des données concernant les accidents enregistrés par le BARPI (bureau d'analyse des risques et pollutions industriels) ;

– du programme des formations sécurité de GESIP ;

– des retours d'expériences d'accidents, de presque accidents et incidents les plus significatifs identifiés au niveau mondial par les sociétés adhérentes ; qui pourront faire l'objet de recommandations par la CPNSS ;

– du suivi des résultats sécurité concernant les accidents des personnels tant des entreprises de la profession que des entreprises intervenantes lors de leurs interventions sur site au travers d'indicateurs pertinents, notamment les taux de fréquence et gravité au sens des définitions de la sécurité sociale ;

– des axes de progrès de la sécurité dans la branche pétrole ;

– de l'existence d'éventuelles conventions nationales d'objectifs de la branche concernant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles passées avec la CNAM, de leur contenu et de leur application ;

– des actions d'information et de communication concernant l'accord et son application et des mesures propres à en assurer une meilleure efficacité ;

– de l'évaluation et de l'évolution de l'activité confiée à des entreprises extérieures ;

– de nouveaux textes règlementaires en matière de sécurité et santé.

Article 1742 | *Les statistiques annuelles sécurité de la branche*

Une enquête « statistique » annuelle sera réalisée auprès d'entreprises relevant du champ d'application de la CCNIP afin d'apprécier :

– le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt ;

– le taux de gravité des accidents du travail ;

– l'évolution de ces taux d'un exercice à l'autre.

Article 1743 | *L'enquête annuelle sécurité de la branche*

Une enquête annuelle sera réalisée auprès d'entreprises relevant du champ d'application de la CCNIP afin d'apprécier les conditions de mises en œuvre du présent accord.

Cette enquête est présentée lors d'une réunion de la CPNSS.

Après mise à jour et simplification, le questionnaire et le formulaire de l'enquête seront joints en annexe de l'accord.

Article 1744 | *Diffusion des recommandations émises par la CPNSS*

Un compte rendu est rédigé à l'issue des réunions de CPNSS.

Après approbation du procès-verbal intégrant les remarques éventuellement émises au cours de la réunion suite à la présentation des REX, l'Ufip énergies et mobilités se charge de rédiger les recommandations.

L'Ufip énergies et mobilités se charge de diffuser auprès des entreprises adhérentes et le plus largement possible ces recommandations.

Ces recommandations éventuellement émises, ayant pour objectif le partage d'information au sein des entreprises de la branche dans un but de prévention et d'harmonisation des pratiques, elles feront l'objet d'une diffusion au sein des entreprises ou établissements par les moyens les plus diligents.

Les entreprises adhérentes pourront remonter auprès de la CPNSS les éventuelles difficultés de mise en œuvre de ces recommandations en saisissant l'Ufip énergies et mobilités. Chaque fois que l'Ufip énergies et mobilités aura reçu une telle notification, le cas fera l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de la CPNSS suivante et sera débattu entre les membres de la commission.

Titre V Mise en œuvre de l'accord

Article 1751 | *Procédures d'opposition. Demande d'extension*

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par Ufip énergies et mobilités à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par Ufip énergies et mobilités auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 1752 | *Application de l'accord aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les négociateurs du présent accord, conscients de :

– la place primordiale qu'occupe historiquement la sécurité dans l'exploitation des établissements relevant de la CCNIP ;

– la progression et la diffusion de la dimension « sécurité » tant auprès des salariés des entreprises de la branche que des entreprises extérieures intervenant sur des sites relevant de la CCNIP,

Considèrent qu'il ne serait pas opportun de créer un dispositif spécifique pour les entreprises les plus petites qui pourrait aboutir à une prise en considération de la sécurité différente selon la taille de l'entreprise de la branche à laquelle le salarié appartient.

Article 1753 | *Date de prise d'effet de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition.

Article 1754 | *Abrogation des dispositions de l'accord de branche du 19 juin 1995 et de son avenant du 18 décembre 2003*

À la date de prise d'effet du présent accord, l'ensemble des dispositions de l'accord de branche « Établissements pétroliers et sécurité » du 19 juin 1995 et de son avenant du 18 décembre 2003 sont annulées et remplacées par le présent accord.

Article 1755 | *Diffusion et communication de l'accord*

Les employeurs de la branche assurent la présentation de l'accord à leurs instances représentatives du personnel et sa diffusion à l'ensemble de leur personnel.

Après publication de l'arrêté d'extension, il sera créé dans la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP) un chapitre XVII intitulé « Sécurité dans les industries pétrolières », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1701 à 1755 des présentes, précédé de la mention suivante qui sera complétée de la date de l'arrêté d'extension :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1701 à 1755 de l'accord de branche du 2 juillet 2026 portant sur la sécurité dans les industries pétrolières, étendu par arrêté ».

Fait à Puteaux, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 79 du 30 juin 2026
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : *ASET2650784M*
IDCC : *1412*

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux de corriger une erreur matérielle constatée, au titre des années 2025 et 2026, dans le calcul de la rémunération des salariés cadres positionnés aux niveaux VI et VII de la grille de classification dont le temps de travail annuel est organisé en forfait-jours tel que défini à l'article 10.6.4.2 « Rémunération » de la CCN susvisée.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur de nouvelles grilles de rémunération qui annulent et remplacent, pour ces seuls salariés, celles de l'avenant n° 75 du 16 janvier 2025 et celle de l'avenant n° 77 du 26 mars 2026.

Article 1er

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Les présentes grilles des salaires annulent et remplacent, d'une part celle de l'avenant n° 75 du 16 janvier 2025 et d'autre part, celle de l'avenant n° 77 du 26 mars 2026. La colonne « Forfait-annuel jours/base 218 jours » est actualisée. Les autres données sont sans changement.

Elle est applicable à compter du 1er février 2025 pour celle de l'avenant n° 75, d'une part et à compter du 1er janvier 2026 pour celle de l'avenant n° 77, d'autre part.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 30 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires minima conventionnels au 1er février 2025

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel (base 151,667 heures)	Forfait annuel heures (base 1 607 heures)	Forfait annuel jours (base 218 jours)
I	A	176	1 850,00		
	B	181	1 858,98		
	C	186	1 867,56		
II	A	195	1 876,13		
	B	205	1 884,71		
	C	210	1 893,29		
III	A	225	1 901,87		
	B	235	1 937,90		
	C	245	2 021,10		
IV	A	260	2 118,01		
	B	280	2 279,82		
	C	300	2 442,93		
V	A	320	2 590,15		
	B	340	2 750,64		
	C	365	2 953,55		
VI [1]		370	2 583,26	30 993,11	35 649,03
		375	2 767,23	33 207,54	38 187,83
		380	2 965,53	35 587,11	40 924,28
VI	A	390	3 159,48	37 914,61	43 600,84
	B	430	3 522,62	42 272,35	48 612,13
	C	460	3 902,29	46 828,49	53 851,58
VII	A	500	4 344,59	52 136,22	59 955,34
	B	600	4 935,60	59 228,46	68 111,23
	C	700	5 851,48	70 219,35	80 750,48

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés « jeunes diplômés » tels que définis à l'article 10-2 de la convention collective nationale.

Grille des salaires minima conventionnels au 1er janvier 2026

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 872,00		
	B	181	1 881,09		
	C	186	1 889,76		
II	A	195	1 898,44		
	B	205	1 907,12		
	C	210	1 915,80		
III	A	225	1 924,49		
	B	235	1 960,94		
	C	245	2 045,14		
IV	A	260	2 143,20		
	B	280	2 306,93		
	C	300	2 471,98		
V	A	320	2 620,95		
	B	340	2 783,35		
	C	365	2 988,67		
VI [1]		370	2 613,98	31 365,02	36 072,96
		375	2 800,14	33 606,03	38 641,96
		380	3 000,79	36 014,16	41 410,95
VI	A	390	3 197,05	38 369,58	44 119,34
	B	430	3 564,51	42 779,62	49 190,22
	C	460	3 948,69	47 390,43	54 491,98
VII	A	500	4 396,26	52 761,86	60 668,32
	B	600	4 994,29	59 939,20	68 921,20
	C	700	5 921,07	71 061,99	81 710,76

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés « jeunes diplômés » tels que définis à l'article 10-2 de la convention collective nationale.

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : **1412** | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 80 du 30 juin 2026
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : *ASET2650785M*
IDCC : *1412*

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'Installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,34 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1er juillet 2026.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 30 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires minima conventionnels au 1er juillet 2026

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel (base 151,667 heures)	Forfait annuel heures (base 1 607 heures)	Forfait annuel jours (base 218 jours)
I	A	176	1 897,00		
	B	181	1 906,29		
	C	186	1 915,09		
II	A	195	1 923,88		
	B	205	1 932,68		
	C	210	1 941,47		
III	A	225	1 950,28		
	B	235	1 987,22		
	C	245	2 072,54		
IV	A	260	2 171,91		
	B	280	2 337,84		
	C	300	2 505,10		
V	A	320	2 656,07		
	B	340	2 820,65		
	C	365	3 028,72		
VI [1]		370	2 649,01	31 788,12	36 556,34
		375	2 837,66	34 051,97	39 159,76
		380	3 041,00	36 492,05	41 965,85
VI	A	390	3 239,89	38 878,73	44 710,54
	B	430	3 612,27	43 347,28	49 849,37
	C	460	4 001,61	48 019,28	55 222,17
VII	A	500	4 455,17	53 461,98	61 481,28
	B	600	5 061,21	60 734,56	69 844,74
	C	700	6 000,41	72 004,94	82 805,68

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés « jeunes diplômés » tels que définis à l'article 10-2 de la convention collective nationale.

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : **1424** | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS**

Accord du 27 mai 2026

relatif au transfert de contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public en Île-de-France

NOR : *ASET2650783M*

IDCC : *1424*

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP ;

CFDT SNTU ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord définit le dispositif de poursuite des relations de travail en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport, en Île-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs en application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

Article 1er | *Champ d'application*

Les présentes dispositions s'appliquent en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public de voyageurs organisé par Île-de-France mobilités ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée ou substituée, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, depuis une entreprise relevant de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport vers une entreprise relevant de la convention collective du transport urbain de voyageurs (IDCC 1424).

Article 2 | *Le sort des congés de fin d'activité dit « CFA » en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire*

En cas de changement de conventions collectives applicables, pour une durée limitée au 30 avril 2030 à compter de la date du 30 avril 2026 :

– les salariés issus de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, et totalisant au 30 avril 2026 au moins 26 ans de conduite, continuent à relever du dispositif dit « CFA », créé par l'accord du 2 avril 1998 relatif au « CFA-voyageurs », avec maintien de leurs droits et obligations ; à ce titre ils continuent de cotiser à l'AGECFA ;

– les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs relèvent du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs, avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour ces seuls salariés transférés mentionnés ci-dessus dans le présent article ; en particulier elles cotisent à l'AGECFA pour ces salariés.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernées.

Article 3 | *Durée et entrée en application*

Le présent accord est conclu pour une durée limitée jusqu'au 30 avril 2030.

Cette période vise à résoudre le cas des salariés ayant été impactés par un décalage du calendrier dans le transfert des lots sur le réseau OPTILE et qui n'ont pu se voir appliquer certaines dispositions de l'accord du 20 octobre 2020 qui a expiré le 31 décembre 2024.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 30 avril 2026.

Article 4 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : **1424** | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS**

Avenant du 1er juillet 2026

à l'accord du 20 mai 2025
relatif à l'accès à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650747M*
IDCC : *1424*

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;
FO UNCP ;
SNRTC CFE-CGC ;
CFDT SNTU ;
UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre et la continuité de l'accord de branche du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche du transport urbain de voyageurs, auquel les parties signataires réaffirment leur plein attachement. Cet accord a été étendu par arrêté du 10 juin 2026 (*Journal officiel* n° 0137 du 13 juin 2026).

Il a pour objet de tirer les conséquences des évolutions législatives et réglementaires introduites par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels, ainsi que par ses décrets d'application, notamment les décrets n° 2026-39 et n° 2026-40 du 28 janvier 2026 relatifs à la période de reconversion et aux entretiens professionnels.

Ces textes ont modifié le cadre juridique des parcours professionnels, en remplaçant l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel et en instituant un dispositif unifié de période de reconversion professionnelle, en lieu et place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et des transitions collectives (Transco).

Dans un contexte marqué par l'allongement des carrières, les mutations technologiques, organisationnelles et environnementales du secteur du transport urbain – notamment la

transition énergétique des flottes, l'évolution des systèmes d'exploitation et de billettique et les enjeux de prévention de l'usure professionnelle –, les parties souhaitent se doter d'un cadre conventionnel clarifié, sécurisé et pleinement opérationnel, adapté aux spécificités des métiers de la branche.

Le présent avenant vise également à définir, en lien avec l'OPCO Mobilités, les modalités de financement de la période de reconversion professionnelle adaptées aux besoins de la branche.

Dans le respect du champ de compétence de la branche, il précise les modalités de mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel et encadre le recours à la période de reconversion professionnelle, sans remettre en cause les autres stipulations de l'accord du 20 mai 2025.

Le recours à la période de reconversion professionnelle a vocation à être prioritairement orienté vers la prévention et le traitement de l'usure professionnelle, ainsi que vers l'anticipation des mutations des métiers du secteur, plutôt que vers la seule gestion des besoins conjoncturels de l'entreprise.

Article 1er | *Objet et champ d'application*

Le présent avenant complète et précise les dispositions de l'accord du 20 mai 2025 relatives à la gestion des parcours professionnels et aux transitions professionnelles. Il s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord précité, tel que défini à son article 1er.

Article 2 | *Gouvernance, suivi et évaluation*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du transport urbain (CPNE-FP) assure le suivi de la mise en œuvre du présent avenant. À ce titre, elle veille à l'évaluation régulière de l'effectivité des dispositifs et, le cas échéant, propose les adaptations nécessaires.

Elle procède chaque année à une analyse des données relatives notamment :

– au nombre de périodes de reconversion engagées, internes et externes ;

– au nombre de périodes de reconversion à l'initiative de l'employeur ;

– aux publics bénéficiaires des périodes de reconversion professionnelle ;

– aux éventuelles difficultés de financement rencontrées et à l'adaptation des modalités de prise en charge ;

– aux suites données aux parcours, notamment en matière d'accès à un emploi durable.

Elle contribue également à l'identification des métiers en évolution ou en transformation, ainsi qu'à la définition des priorités de reconversion au regard des besoins de la branche.

Un bilan d'application est intégré au rapport national de branche emploi-formation établi tous les deux ans et présenté à la CPPNI, dont le pilotage est confié à l'OPMQC et à la CPNE-FP avec le concours de l'OPCO Mobilités.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 20 mai 2025, notamment en ce qui concerne son dépôt, sa publicité et son extension. Il a vocation à être étendu dans les mêmes conditions que l'accord qu'il modifie.

Il est conclu pour la même durée que l'accord du 20 mai 2025 et cessera de produire effet à la même échéance que celui-ci, sauf stipulation contraire résultant d'un avenant ultérieur.

Article 4 | *Principes généraux relatifs à l'entretien de parcours professionnel*

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel mentionné à l'article 25 de l'accord du 20 mai 2025 devient l'entretien de parcours professionnel. Il constitue un temps d'échange privilégié entre le salarié et l'employeur, destiné à analyser le parcours professionnel du salarié dans une perspective d'évolution professionnelle.

Cet entretien de parcours professionnel vise notamment à :

– analyser le parcours professionnel du salarié ;

– anticiper les évolutions des métiers et des compétences au sein du secteur du transport urbain ;

– prévenir l'inadaptation progressive des compétences et l'usure professionnelle ;

– identifier les besoins en formation, certification, validation des acquis de l'expérience ou reconversion ;

– sécuriser les parcours professionnels en favorisant les mobilités choisies.

L'entretien de parcours professionnel constitue une obligation distincte de l'entretien d'évaluation et ne peut être confondu avec celui-ci. Il est consacré exclusivement aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et ne porte pas sur l'évaluation de sa performance.

Article 5 | *Périodicité de l'entretien de parcours professionnel*

Article 5.1 | *Principe*

Les parties signataires entendent mettre en conformité la périodicité des entretiens prévue à l'article 25.3 de l'accord du 20 mai 2025 avec l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

À ce titre, le salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche, puis tous les quatre ans.

Les parties conviennent en outre de maintenir la faculté, pour le salarié, de demander par écrit l'organisation d'un entretien supplémentaire au cours de cette période.

L'entretien est également proposé dans les situations prévues par les textes en vigueur, ainsi que, le cas échéant, au retour d'une absence de longue durée, à l'issue d'une mobilité interne significative ou en cas de recours à une période de reconversion professionnelle.

Conformément aux dispositions d'ordre public, tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, destiné à apprécier sa situation au regard des actions de formation suivies, des certifications obtenues et des évolutions professionnelles et salariales intervenues.

Article 5.2 | *Articulation avec les stipulations existantes*

Lorsque des accords d'entreprise, conclus en application de l'article L. 6315-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, prévoient une périodicité conforme ou plus favorable au salarié, ces stipulations demeurent applicables. En revanche, lorsque ces accords fixent une périodicité excédant le plafond légal de quatre ans, la périodicité prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail s'applique de plein droit, sans remettre en cause les autres stipulations conventionnelles en vigueur.

Article 6 | *Contenu et formalisation de l'entretien de parcours professionnel*

L'entretien de parcours professionnel porte notamment sur les compétences et qualifications mobilisées par le salarié dans son emploi, sur les évolutions prévisibles de l'activité, des métiers et de l'organisation, ainsi que sur l'identification des besoins en formation, en certification ou en validation des acquis de l'expérience. Il aborde également les perspectives d'évolution professionnelle, de mobilité ou de reconversion, ainsi que les possibilités de mobilisation du compte personnel de formation. Ces éléments sont pris en compte dans les outils d'accompagnement à la conduite des entretiens prévus à l'article 25.4 de l'accord du 20 mai 2025.

Cet entretien donne lieu à l'établissement d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié, retraçant les principaux échanges et, le cas échéant, les orientations envisagées. Les entreprises veillent à assurer la traçabilité de ces échanges et la conservation des documents afférents.

Article 7 | *Entretien de parcours professionnel en seconde partie de carrière et en fin de carrière*

Dans le cadre de la gestion des parcours professionnels, une attention particulière est portée aux salariés en seconde partie de carrière et en fin de carrière, afin de prévenir l'usure professionnelle, de maintenir l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels.

Les signataires rappellent que les entretiens de parcours professionnel applicables à ces salariés sont mis en œuvre dans le respect des articles L. 6315-1 et suivants du code du travail, ainsi que des stipulations de l'article 25.2 de l'accord du 20 mai 2025 relatif à l'entretien professionnel adapté pour certains salariés.

Les entreprises veillent à assurer l'articulation de ces différentes échéances de manière à garantir l'effectivité de l'entretien de parcours professionnel.

Article 7.1 | *Entretien de mi-carrière*

L'entretien de parcours professionnel réalisé dans l'année précédant ou suivant le quarante-cinquième anniversaire du salarié, conformément à l'article 25.2 de l'accord du 20 mai 2025, est l'occasion d'aborder notamment les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, ses besoins en formation, ses éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion, ainsi que les questions relatives à l'adaptation du poste de travail et à la prévention de l'usure professionnelle. Le salarié peut également, à sa demande, bénéficier d'un bilan de mi-carrière.

Cet entretien est remplacé avec les échéances prévues par les dispositions légales applicables. Désormais, un entretien de parcours professionnel doit être organisé en application du IV de l'article L. 6315-1 du code du travail, à la suite de la visite médicale de mi-carrière mentionnée à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Dans ce cadre, un entretien de parcours professionnel est organisé dans un délai de deux mois à compter de cette visite. Il permet d'aborder les mesures éventuellement proposées par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail, dans le respect du secret médical, ainsi que les conditions d'adaptation du poste de travail, les besoins en formation et les perspectives d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Article 7.2 | *Entretien de fin de carrière*

L'entretien pouvant être organisé, à la demande du salarié, dans les quatre années précédant son départ à la retraite, conformément à l'article 25.2 de l'accord du 20 mai 2025, constitue un dispositif conventionnel complémentaire destiné à accompagner la fin de carrière.

Cet entretien est remplacé avec les échéances prévues par les dispositions légales applicables.

Désormais, cet entretien de parcours professionnel doit être organisé en application du V de l'article L. 6315-1 du code du travail, au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Il porte, outre les thèmes généraux de l'entretien de parcours professionnel, sur les conditions de maintien dans l'emploi et sur les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment le passage à temps partiel ou le recours à la retraite progressive.

Titre II Période de reconversion professionnelle

Article 8 | *Principes généraux de la période de reconversion professionnelle*

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 et de ses décrets d'application, la période de reconversion professionnelle est un dispositif unique, institué en lieu et place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et des transitions collectives, permettant d'accompagner une reconversion ou une évolution professionnelle, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans un cadre sécurisé. Elle est ouverte sans condition de diplôme, d'âge ou d'ancienneté.

Les signataires reconnaissent cet outil comme structurant pour anticiper et accompagner les transitions professionnelles dans la branche.

Son recours repose sur les principes du volontariat du salarié, de l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences, de la recherche prioritaire de solutions de reconversion interne et de la sécurisation des parcours professionnels. Le refus par le salarié de s'engager dans une période de reconversion professionnelle ne peut, en tant que tel, constituer un motif de sanction ni entraîner un préjudice dans le déroulement de son parcours professionnel.

La priorité à la reconversion interne demeure un principe clé, sans exclure le recours à la reconversion externe lorsque celle-ci s'avère la plus sécurisante pour le salarié.

Article 9 | *Situations ouvrant prioritairement droit à une période de reconversion professionnelle*

Sans caractère exhaustif, le recours à une période de reconversion professionnelle peut notamment être justifié par les évolutions technologiques, réglementaires ou organisationnelles impactant durablement l'emploi occupé, la prévention ou la constatation d'une situation d'usure professionnelle, la perte ou l'évolution d'habilitations nécessaires à l'exercice du métier, ainsi que les difficultés de maintien dans l'emploi identifiées ou anticipées.

Les travailleurs en situation de handicap constituent, à ce titre, un public prioritaire. Dans ce cadre, une attention particulière est portée à leur situation, au moyen d'un diagnostic sectoriel dédié et d'un partenariat avec l'Agefiph, avec pour objectif de renforcer leur maintien dans l'emploi et l'adaptation de leurs compétences.

Sont notamment visées :

– l'évolution des systèmes d'exploitation, d'information voyageurs et de billettique ;
– l'évolution des normes de sécurité et d'habilitation ;
– la transition énergétique et environnementale ;
– l'automatisation des équipements ;
– la maintenance prédictive ;
– l'inadaptation progressive avérée des compétences ;
– les métiers exposés à une pénibilité ou une usure professionnelle significative.

Ces situations sont examinées, en tant que de besoin, dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel.

Article 10 | *Modalités de mise en œuvre de la période de reconversion professionnelle*

La période de reconversion professionnelle, mise en œuvre conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, peut être réalisée dans un cadre interne ou externe.

Avant tout engagement, le salarié reçoit une information écrite claire portant sur les objectifs du dispositif, ses modalités de mise en œuvre, ses droits et obligations, ainsi que sur les interlocuteurs susceptibles de l'accompagner. Il est informé de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP), mentionné à l'article 27 de l'accord du 20 mai 2025, et encouragé à le mobiliser en amont de la validation de son projet.

Lorsque la période de reconversion professionnelle est à l'initiative de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion préalable, fixé par l'entreprise, d'au moins huit jours calendaires afin d'apprécier les conditions et les conséquences de son engagement. Conformément au principe du volontariat qui caractérise ce dispositif, le refus du salarié d'entrer dans une période de reconversion proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de sanction ou de licenciement.

La période de reconversion fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, lequel précise sa durée, les modalités d'accompagnement mises en œuvre ainsi que, le cas échéant, les conditions de suspension du contrat de travail. À son démarrage, un échange de cadrage peut en outre être organisé entre les parties afin de préciser les objectifs du parcours, ses principales étapes, les interlocuteurs identifiés et les modalités de suivi retenues.

Afin de tenir compte des spécificités des formations du secteur, la durée des actions de formation et de la période de reconversion professionnelle peut, pour les reconversions vers les métiers stratégiques définis par la CPNE-FP, dépasser les durées légales, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période maximale de 36 mois.

Article 11 | *Parcours, certifications et financement de la reconversion professionnelle*

Les parcours de reconversion professionnelle privilégient l'accès à des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, à des blocs de compétences ou à la certification CléA, répondant aux besoins identifiés pour la branche du transport urbain. Ils peuvent intégrer des phases de formation, de mise en situation professionnelle, de tutorat ou d'évaluation des compétences acquises.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les signataires encouragent la mobilisation coordonnée des financements existants, notamment ceux de l'OPCO Mobilités, du compte personnel de formation – sous réserve de l'accord de son titulaire – et des dispositifs publics mobilisables.

Article 12 | *Accompagnement du salarié en reconversion professionnelle*

Dans le cadre des périodes de reconversion professionnelle intégrant des phases de mise en situation de travail, au sens de l'action de formation en situation de travail mentionnée à l'article 29 de l'accord du 20 mai 2025, le salarié engagé dans le parcours est accompagné par un salarié volontaire, dans une logique de transmission des compétences, d'acquisition progressive des savoir-faire et de sécurisation du parcours professionnel.

Le salarié volontaire exerçant une mission de formateur ou d'accompagnant peut bénéficier, en tant que de besoin et s'il en fait la demande, d'un appui à la consolidation de ses compétences pédagogiques et de sa capacité de transmission, dans l'esprit des mesures d'accompagnement prévues à l'article 22 de l'accord du 20 mai 2025.

Les entreprises sont invitées à prendre en compte cet engagement et peuvent, le cas échéant, l'évoquer lors de l'entretien de parcours professionnel du salarié volontaire, au regard des compétences mobilisées et développées à cette occasion.

Article 13 | *Financement des frais pédagogiques*

Conformément à la réglementation, et notamment au décret n° 2026-40 du 28 janvier 2026, la prise en charge des frais pédagogiques s'effectue sur la base d'un montant forfaitaire. La CPNE-FP peut définir des montants forfaitaires différenciés selon la nature du métier visé, le niveau de certification et la durée du parcours, dans le souci de garantir la soutenabilité du dispositif pour les entreprises. À défaut de fixation par la CPNE-FP, le montant réglementaire de prise en charge s'applique.

Article 14 | *Pilotage et suivi de la reconversion à l'échelle de la branche*

Les signataires confient à la CPNE-FP du transport urbain un rôle de pilotage, de suivi, d'analyse et d'impulsion en matière de reconversion professionnelle au sein de la branche, afin d'en favoriser le développement, la cohérence et l'adaptation aux enjeux du secteur.

À ce titre, elle :

– contribue à l'identification des métiers en évolution, en tension ou exposés à des risques d'usure professionnelle ;

– formule des recommandations sur les parcours de reconversion et les certifications à privilégier ;

– accompagne l'appropriation des dispositifs par les entreprises ;

Elle peut, en tant que de besoin, s'appuyer sur les travaux de l'OPMQC, sur les données communiquées par l'OPCO Mobilités ainsi que sur toute étude utile à l'exercice de ses missions, notamment l'étude sur les secondes parties de carrière conduite dans le cadre du programme transformeurs.

Titre III Mise en conformité de l'accord du 20 mai 2025 avec l'arrêté d'extension du 10 juin 2026

Article 15 | *Objet du présent titre*

L'accord de branche du 20 mai 2025 a été étendu par arrêté du 10 juin 2026 (*Journal officiel* n° 0137 du 13 juin 2026). Cet arrêté assortit l'extension d'exclusions et de réserves. Le présent titre a pour objet d'en tirer les conséquences en mettant les stipulations concernées de l'accord en conformité avec les dispositions légales et réglementaires visées par l'arrêté.

Article 16 | *Stipulations dont certains termes sont exclus de l'extension*

En conséquence des exclusions prononcées par l'arrêté du 10 juin 2026, les stipulations suivantes de l'accord du 20 mai 2025 sont modifiées :

> « Article 21.1.6 | *Temps de travail (apprentissage)*
>
> Au premier alinéa, les mots "afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens" sont supprimés. Le premier

alinéa est en conséquence ainsi rédigé : "Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivis à l'initiative de l'apprenti."

Article 21.1.8 | *Priorité d'embauche*

Au deuxième alinéa, les mots ", dans l'emploi pour lequel ils ont été formés" sont supprimés. Le deuxième alinéa est en conséquence ainsi rédigé : "Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage ne sont pas soumis à la période d'essai visée par l'article L. 6222-16 du code du travail."

Article 24.3 | *Salariés en contrat à durée déterminée*

Les mots " à l'exception de situations particulières (ex. : saisonniers)," sont supprimés. L'article 24.3 est en conséquence ainsi rédigé : "Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat."

Article 26 | *Bilan de compétences*

Au quatrième alinéa, les mots "Après 20 ans d'activité professionnelle," et ", sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie," sont supprimés.
Le quatrième alinéa est en conséquence ainsi rédigé : "Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences ou via la mobilisation du CPF. "

Article 31 | *Passeport prévention*

Le dernier alinéa est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : "Conformément à l'article L. 4141-5 du code du travail, l'employeur renseigne le passeport de prévention selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Une attention particulière est portée aux salariés en situation d'inaptitude ou de reconversion professionnelle." »

Article 17 | *Mises en conformité au titre des réserves d'extension*

En conséquence des réserves dont l'arrêté du 10 juin 2026 assortit l'extension, les stipulations suivantes de l'accord du 20 mai 2025 sont précisées afin d'en garantir la conformité avec les dispositions légales et réglementaires visées :

« Article 12.3 | *Salariés exerçant des responsabilités syndicales*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article L. 2135-10 du code du travail, la durée des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel et est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés."

Article 17.3 | *Moyens de l'OPMQC*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Ces prises en charge s'exercent dans le respect des articles R. 6332-4, R. 6332-8 et L. 6332-1-3 du code du travail, notamment de la compétence du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités pour

décider des modalités de prise en charge et de l'interdiction de tout financement, direct ou indirect, sur les fonds légaux, des organisations syndicales et professionnelles ne siégeant pas au sein de ses organes de direction."

Article 20 | *Cadre d'accès par l'alternance*

Le premier alinéa est ainsi rédigé : "Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation comme moyen d'accès à la profession, le contrat d'apprentissage permettant d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, et le contrat de professionnalisation permettant en outre l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle."

Article 21.1.1 | *Objet du contrat d'apprentissage*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article R. 6223-10 du code du travail, lorsque l'apprenti est accueilli dans des entreprises autres que celle qui l'emploie, cet accueil ne peut concerner plus de deux entreprises et sa durée ne peut excéder 50 % du temps de formation en entreprise."

Article 21.1.2 | *Bénéficiaires*

Le premier alinéa est ainsi rédigé : "En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat peut être exécuté dès lors que le jeune est âgé d'au moins quinze ans et un jour et a achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, que le diplôme national du brevet ait été obtenu ou non."

Article 24.4 | *Commission formation du comité social et économique*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, le temps passé en réunion de la commission formation est considéré comme du temps de travail effectif. Les crédits d'heures mentionnés au présent article constituent des heures de délégation spécifiques, qui s'ajoutent à celles dont disposent par ailleurs les membres élus du comité social et économique également membres de la commission formation."

Article 28 | *Validation des acquis de l'expérience*

Le deuxième tiret est ainsi rédigé : "La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience est, conformément aux articles L. 6422-1 et L. 6422-2 du code du travail, au maximum de 48 heures, continues ou discontinues, par session d'évaluation ; cette durée s'entend de celle du congé de validation des acquis de l'expérience et non de celle de l'ensemble du parcours de validation des acquis de l'expérience ;".

Article 33.1 | *Formations éligibles au compte personnel de formation*

Au sein de la liste des formations éligibles :

le tiret relatif au permis de conduire est ainsi rédigé : "De la préparation des épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur ;" ;

le tiret relatif à la création ou à la reprise d'entreprise est complété par les mots ", à condition qu'elles soient inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique" ;

il est ajouté un tiret ainsi rédigé : "Des actions de formation financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux mentionné à l'article L. 1621-3 du code général des collectivités territoriales."

Article 36 | *Participation à un jury d'examen ou de VAE*

Le premier alinéa est complété par la phrase suivante : "Le salarié informe l'employeur de sa participation dans les conditions prévues à l'article D. 3142-32 du code du travail."

Article 39.4 | *Financement du projet de transition professionnelle*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article D. 6323-18-1 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent, sur leur demande, bénéficier du remboursement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale de la rémunération versée au salarié en congé de transition professionnelle, ainsi que des cotisations légales et conventionnelles afférentes."

Fait à Paris, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : **1480** | **JOURNALISTES**

Avenant n° 5 du 6 juillet 2026
à l'accord du 3 juillet 2019
relatif à la classification et aux salaires minima
des journalistes d'agences de presse

NOR : *ASET2650777M*

IDCC : *1480*

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

FFAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 3 juillet 2019, l'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives (ci-après dénommées « les partenaires sociaux ») dans le champ de la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse (IDCC 1480) (ci-après dénommée la « convention collective »), ont signé un accord (ci-après dénommé « l'accord ») révisant les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, et définissant un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

L'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives se sont réunies le 19 juin 2026 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima garantis des journalistes d'agences de presse, fixés par l'accord.

Article 1er | *Champ d'application*

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

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

Article 2 | *Revalorisation des salaires mensuels bruts minima garantis des journalistes permanents*

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser les salaires mensuels bruts minima garantis à compter du 1er septembre 2026 comme suit :

– groupe 1 : + 3,00 % ;
– groupes 2 à 8 : + 1,00 %.

Article 3 | *Revalorisation des barèmes de piges brutes*

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser à compter du 1er septembre 2026 les barèmes minima de piges brutes :

– des agences de presse écrites de + 1,00 % ;
– des agences de presse photographiques :
  – de + 1,50 % pour la demi-journée ;
  – de + 1,00 % pour la journée ;
– des agences de presse radios de + 1,00 % ;
– des agences de presse audiovisuelles de + 1,00 %.

Article 4 | *Durée*

Le présent avenant s'applique :

– à partir du 1er septembre 2026, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire représentative de la branche des agences de presse ;
– à partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2019.

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord.

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

Article 5 | *Révision*

L'ensemble des dispositions contractuelles régies par l'accord qui ne sont pas modifiées par le présent avenant restent inchangé, étant entendu que l'annexe 6 s'intitulant « Salaires mensuels bruts minima garantis pour les agences de presse audiovisuelles. Mesures transitoires à durée déterminée » est supprimée.

Fait à Paris, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1

L'annexe 1 de l'avenant constitue la nouvelle annexe 4 de l'accord :

« Annexe 4 Salaires mensuels bruts minima garantis

Salaires mensuels bruts minima garantis pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine) :

Groupe de qualification	Salaire mensuel brut minima garanti
Groupe 1	1 962,27 €
Groupe 2	2 126,77 €
Groupe 3	2 322,90 €
Groupe 4	2 531,61 €
Groupe 5	2 779,90 €
Groupe 6	3 040,55 €
Groupe 7	3 285,03 €
Groupe 8	3 648,77 €

Annexe 2

L'annexe 2 de l'avenant constitue la nouvelle annexe 5 de l'accord :

« Annexe 5 Barème minimum de piges brutes

Agences de presse photographiques

Le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter photo, qui collabore avec une agence de presse photographique, peut être rémunéré à la demi-journée ou la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

– 74,10 euros bruts minimum la demi-journée ;

– 147,46 euros bruts minimum la journée.

Agences de presse écrite

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur-reporter, qui collabore avec une agence de presse écrite, peut être rémunéré au feuillet de 1 500 signes, en respectant le tarif minimum suivant :

– 60,60 euros bruts minimum le feuillet de 1 500 signes.

Agences de presse radio

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur/reporter/présentateur, qui collabore avec une agence de presse radio, peut être rémunéré à l'acte ou à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

– 47,47 euros bruts minimum la fourniture d'un son ;

– 52,52 euros bruts minimum la fourniture d'un papier ;

– 104,86 euros bruts minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 120,59 euros bruts minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.

Les termes "son" et "papier" peuvent faire l'objet d'une définition notamment par accord d'entreprise.

Agences de presse audiovisuelle

■ Cas n° 1 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle ayant conclu avec un diffuseur audiovisuel soit un contrat de correspondance locale ou régionale, soit un contrat de fourniture d'éléments audiovisuels d'informations (EAI) relatifs à l'actualité intervenant dans une zone géographique déterminée, peut être rémunéré à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

– 104,86 euros bruts minimum la journée ;

– 120,59 euros bruts minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.

■ Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 1, peut être rémunéré à la journée, en respectant le tarif minimum suivant :

136,32 euros bruts minimum la journée. »

Accord du 16 juin 2026
relatif aux salaires pour l'année 2026

NOR : *ASET2650794M*

IDCC : *1621*

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions de la CPPNI du 28 janvier 2026 et du 6 mai 2026, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2026, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1er | *Champs d'application*

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 22 avril 2025. Il devient l'annexe 6 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 | *Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique*

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte de l'augmentation accordée au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2026, au 1er janvier 2026.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique est augmentée, au 1er janvier 2026 :

– de 2,2 % pour les coefficients 135 à 290 inclus ;

– de 1,25 % pour les coefficients 300 à 800 inclus.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2025 (données 2024) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

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

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | *Dénonciation/révision*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | *Formalités de dépôt et d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs/bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

Fait à Paris, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er janvier 2026 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Janvier 2026 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
135	1 912,51
140	1 940,95
145	1 963,74
150	1 980,80
155	2 003,58
160	2 037,72
165	2 060,50
170	2 077,57
175	2 100,35
180	2 123,10
185	2 151,56
190	2 168,63
195	2 197,11
200	2 225,56
205	2 259,72
210	2 293,86
215	2 328,01
220	2 362,17
225	2 396,33
230	2 430,48
235	2 464,62
240	2 504,46
250	2 589,85
260	2 635,38
270	2 720,76
280	2 806,15
290	2 891,51
300	2 908,73
330	3 153,46
360	3 324,86

Coefficient	Janvier 2026 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
400	3 694,26
450	4 113,18
500	4 551,11
550	4 989,09
600	5 427,05
700	6 331,56
800	7 178,90

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : **1794** | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES ET DE PRÉVOYANCE (Personnel) (9 décembre 1993)**

Avenant n° 1 du 30 juin 2026

à l'accord du 1er juillet 2021
relatif à l'accompagnement des salariés aidants

NOR : *ASET2650731M*

IDCC : *1794*

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance ont signé le 1er juillet 2021 l'accord relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle.

Conclu pour une durée de cinq ans, à compter du 1er juillet 2021, cet accord arrive à échéance le 30 juin 2026.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de continuer à appliquer ses dispositions, dans l'attente des résultats de la négociation de révision prévue au second semestre 2026, les parties entendent prolonger cet accord jusqu'au 31 décembre 2026.

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

À ce titre, il est convenu ce qui suit :

Article unique

L'article 6.3 intitulé « Durée de l'accord » de l'accord du 1er juillet 2021 est modifié comme suit :

> « Le présent accord, conclu pour une durée initiale de cinq ans à compter du 1er juillet 2021, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. »

Fait à Paris, le 30 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 30 juin 2026
à l'accord du 28 octobre 2003
relatif au paritarisme

NOR : *ASET2650790M*
IDCC : *2098*

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

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
FEC FO Services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord du 28 octobre 2003, étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2005 (*JORF* du 15 octobre 2005), est venu créer un fonds commun d'aide au paritarisme au niveau de la branche en lien, notamment, avec les dispositions de l'article 2 du texte de base de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Les stipulations de cet accord fondateur ont été révisées à plusieurs reprises, au travers des avenants conclus le 24 novembre 2014 (étendu par arrêté ministériel du 5 mai 2015 – *JORF*

du 9 juin 2015) et le 24 février 2020 (étendu par arrêté ministériel du 10 juillet 2020 – *JORF* du 1er août 2020).

Ces derniers avenants étaient principalement destinés à réviser les modalités de la collecte de la contribution versée par les entreprises en application des stipulations de l'accord susvisé.

Un dernier avenant a été conclu le 9 septembre 2025 (étendu par arrêté ministériel du 26 mars 2026 – *JORF* du 4 avril 2026).

Cet avenant a aménagé les modalités de répartition des fonds collectés au titre du paritarisme en instaurant une possible pondération des sommes à attribuer aux organisations professionnelles bénéficiaires des fonds en fonction, le cas échéant, de critères de participation aux réunions paritaires de négociation collective au niveau de la branche.

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement des différentes évolutions de l'accord du 28 octobre 2003 avec, cette fois, la mise en place d'une nouvelle clef de répartition entre organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 1er | *Champ d'application*

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

Article 2 | *Aménagement de la répartition des fonds du paritarisme*

Il est historiquement prévu par les stipulations de l'accord du 28 octobre 2003 que les fonds du paritarisme collectés et versés au fonds commun d'aide au paritarisme faisaient l'objet d'une « répartition égalitaire entre les organisations professionnelles tant syndicales que patronales ».

Toutefois, à l'instar de nombreuses autres conventions collectives, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives ont entendu retenir, à compter de la répartition des fonds pour l'année 2026, une répartition inspirée des règles de répartition des fonds légaux pour le financement du dialogue social administré par l'AGFPN.

Il en ressort que c'est à l'aune de l'audience de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au sein de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, telle que retenue par voie d'arrêté ministériel, que les fonds dédiés au collège patronal se répartiront.

À date du présent avenant, c'est donc à l'aune de l'arrêté du 24 juin 2025 publié au JORF n° 0182 du 7 août 2025, que la répartition des fonds entre organisations professionnelles d'employeurs sera réalisée.

Cet arrêté reprend le poids desdites organisations comme suit :

– syndicat des professionnels des centres de contacts (SP2C) : 30,40 % ;
– syndicat national des prestataires de services d'animation et de promotion (SNPA) : 29,75 % ;
– syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP) : 29,52 % ;
– fédération nationale de l'information d'entreprise, de la gestion de créances et de l'enquête civile (FIGEC) : 5,08 % ;
– chambre professionnelle de métiers de l'accueil téléphonique (SIST) : 3,72 % ;
– le syndicat des acteurs du recouvrement (LE SAR) : 0,73 % ;
– syndicat national des professionnels de l'hébergement d'entreprise (SYNAPHE) : 0,57 % ;
– chambre nationale des entreprises de traduction (CNET) : 0,23 %.

C'est donc en fonction de ces pourcentages que l'enveloppe patronale à répartir entre organisations professionnelles d'employeurs sera réalisée dès la répartition des fonds 2026.

Ces pourcentages évolueront en fonction des futurs arrêtés ministériels fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Ces futurs arrêtés seront pris en considération pour la répartition des fonds qui n'aura pas donné lieu à une décision de l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS) à la date de leur publication au *Journal officiel*.

Ainsi, l'article 4 « Répartition des fonds » modifié de l'accord du 28 octobre 2003 actuellement rédigé comme suit :

« Afin de mener à bien la mission qui lui a été confiée, les sommes versées au fonds commun d'aide au paritarisme seront réparties de manière égalitaire entre les organisations professionnelles tant syndicales que patronales.

Aménagement de la répartition des fonds du paritarisme (à compter du 1er mai 2026)

Il est historiquement prévu par les stipulations en vigueur à date du présent avenant que les fonds du paritarisme collectés et versés au fonds commun d'aide au paritarisme font l'objet d'une "répartition égalitaire entre les organisations professionnelles tant syndicales que patronales".

Compte tenu de l'objet du fonds commun du paritarisme, rappelé notamment à l'article 1er de l'accord du 28 octobre 2003 et qui vise en particulier à pourvoir aux frais de fonctionnement des commissions paritaires de négociation et au développement du syndicalisme, il est convenu que l'assemblée générale du fonds commun, à savoir l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS), pourra sur proposition du conseil d'administration valider la pondération des sommes à attribuer aux organisations professionnelles bénéficiaires des fonds en fonction, notamment, de critères de participation aux réunions paritaires de négociation collective au niveau de la branche.

L'application de tels critères pourrait ainsi conduire à une répartition non égalitaire des fonds entre les organisations professionnelles bénéficiaires, tant syndicales que patronales, sans pour autant que la répartition équilibrée entre collèges s'en voit affectée. »

Est modifié comme suit :

> « Afin de mener à bien la mission confiée aux partenaires sociaux, les sommes versées au fonds commun d'aide au paritarisme seront réparties, d'une part, de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives et, d'autre part, en fonction de l'audience respective des organisations professionnelles d'employeurs telle que fixée par l'arrêté ministériel en vigueur à la date de la répartition des fonds projetée.
>
> Compte tenu de l'objet du fonds commun du paritarisme, rappelé notamment à l'article 1er de l'accord du 28 octobre 2003 et qui vise en particulier à pourvoir aux frais de fonctionnement des commissions paritaires de négociation et au développement du syndicalisme, il est convenu que l'assemblée générale du fonds commun, à savoir l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS), pourra sur proposition du conseil d'administration valider la pondération des sommes à attribuer aux organisations professionnelles bénéficiaires des fonds en fonction, notamment, de critères de participation aux réunions paritaires de négociation collective au niveau de la branche.

> L'application de tels critères pourrait ainsi conduire à une répartition non égalitaire des fonds entre les organisations syndicales de salariés représentatives et à une modification du montant auquel peut prétendre chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative, sans pour autant que la répartition équilibrée entre collèges s'en voit affectée. »

Article 3 | *Dispositions finales*

Les dispositions non modifiées de l'accord du 28 octobre 2003 dans sa version en vigueur à la date du présent avenant demeurent applicables en l'état de leur rédaction, notamment celles relatives à la collecte des fonds.

Article 3.1 | *Entrée en vigueur et durée*

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

Cet avenant a ainsi vocation à produire ses effets pour les répartitions des fonds décidées par l'AFPSTPS à compter de sa signature, sous réserve des formalités de dépôt et d'extension visées infra.

Article 3.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

Cet avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis dans le cadre de l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS) et, le cas échéant, en CPPNI.

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, peut également être dénoncé par toute organisation signataire, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation est notifiée par écrit à l'ensemble des autres signataires, par tout moyen permettant d'établir la date de réception, et fait l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cela étant et compte tenu de l'économie générale du présent avenant, s'il est entendu que les organisations professionnelles d'employeurs signataires conservent individuellement la faculté de dénoncer le présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il est toutefois convenu que l'extinction du présent avenant pour l'ensemble de son champ d'application n'est acquise que lorsque au moins quatre (4) organisations professionnelles d'employeurs signataires exerceront valablement leur faculté de dénonciation.

La dénonciation exercée individuellement par une organisation professionnelle d'employeurs, tant que le seuil mentionné à l'alinéa précédent n'est pas atteint, ne remet pas en cause, en elle-même, l'applicabilité du présent avenant dans le champ de la branche.

Dans l'hypothèse où le seuil de quatre (4) dénonciations d'organisations professionnelles d'employeurs signataires est atteint, à compter de la date d'expiration du préavis attaché à la dénonciation qui permet d'atteindre ce seuil, le présent avenant cesse de produire effet et les stipulations antérieures applicables au financement et à la répartition des fonds du paritarisme dans la branche sont de nouveau seules applicables, sous réserve de dispositions légales d'ordre public contraires ou de stipulations issues d'un éventuel accord de substitution.

En cas d'extinction du présent avenant dans les conditions prévues au présent article, les stipulations de l'accord du 28 octobre 2003 tel que modifié par l'avenant du 9 septembre 2025

(étendu par arrêté ministériel du 26 mars 2026 – *JORF* du 4 avril 2026) redeviendront ainsi applicables et opposables pour l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 3.3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 3.4 | *Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés*

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

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

Fait à Paris, le 30 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 2 juillet 2026

relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

NOR : *ASET2650791M*

IDCC : *2098*

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

SNPA ;

SORAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

FEC FO Services ;

SUD Solidaires,

d'autre part,

Préambule

À l'occasion de la conclusion des différents avenants portant revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement prévue par les accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010, les partenaires sociaux avaient rappelé leur attachement à l'ordonnancement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des prestataires de services.

Le présent avenant est l'occasion de confirmer cet attachement à ce dispositif conventionnel étendu qui permet de recourir, dans chacune des activités concernées, au contrat d'intervention à durée déterminée (CIDD) et au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), vu les usages constatés dans ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), objet du présent avenant qui la revalorise, fait partie des différentes garanties adéquates que présentent les accords susvisés.

C'est dans le cadre de la renégociation annuelle du niveau de cette allocation que les signataires ont, d'une part, revalorisé le montant de l'ASD et, d'autre part, décidé de poursuivre des échanges portant sur un projet de méthode nouvelle de revalorisation, le cas échéant sous forme d'indexation.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application et objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 octobre 2014, tous deux conclus dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

Le champ d'application du présent avenant est ainsi identique à celui des accords susvisés qu'il complète et modifie.

Article 2 | *Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement*

Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant du 6 novembre 2024, le montant de l'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010, était de 0,29 € du kilomètre parcouru.

Au titre du présent avenant, le montant de cette allocation est porté à 0,30 € du kilomètre parcouru.

Il est rappelé que le montant de l'allocation spécifique de déplacement est renégocié annuellement.

Article 3 | *Dispositions générales*

Article 3.1 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et, le cas échéant, en commission paritaire restreinte ou de suivi conformément aux dispositions en vigueur.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Article 3.3 | *Dépôt et extension*

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

Article 3.4 | *Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 3.5 | *Clause de rendez-vous*

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement fait l'objet, en principe, d'une négociation annuelle.

Au-delà de ce rythme de négociation annuelle, les parties conviennent de se retrouver exceptionnellement après la signature du présent avenant pour poursuivre leurs échanges et réflexions relatifs à la conception d'une méthode de revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement, le cas échéant sous forme d'indexation.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux entendent étudier les conditions de validité d'un tel dispositif, en prenant notamment en compte la fonction de cette allocation et les références déterminées et sectorielles ayant une relation directe avec l'objet de l'allocation et de l'activité à laquelle elle se rapporte.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300 | Convention collective nationale

IDCC : **2128** | **MUTUALITÉ**

Avenant n° 36 du 27 mai 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650789M*

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

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels modifie les dispositifs accompagnant la reconversion et la mobilité professionnelle. Les dispositions conventionnelles de branche en la matière se trouvent alors également concernées par cette réforme.

Veillant à rendre rapidement opérationnels les dispositifs accompagnant la mobilité et sécurisant les parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux de la branche mutualité ont convenu de prendre des mesures permettant d'assurer l'effectivité du nouveau dispositif de période de reconversion issu de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Ainsi, l'avenant n° 36 prévoit les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion et abroge les dispositions relatives au dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) devenues obsolètes.

Les partenaires sociaux pourront poursuivre par la suite les négociations relatives à la formation professionnelle dans le cadre d'un accord plus global.

Article 1er | *Modification de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.5 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.5. Période de reconversion

9.5.1. Principes généraux, bénéficiaires et qualifications accessibles

La période de reconversion est un dispositif de formation mobilisé par l'employeur ou par le salarié, qui accompagne les salariés à changer de métier ou à évoluer dans leur parcours professionnel en se formant.

Conformément aux dispositions légales applicables, à titre informatif à date, l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de reconversion vise tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise.

La période de reconversion a pour objet l'acquisition d'une qualification inscrite au RNCP ou validée par un CQP ou un ou plusieurs blocs de compétences. Cela peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation. Celles-ci peuvent être consécutives aux périodes de mise en situation professionnelle prévues à l'article L. 5135-1 du code du travail. Le salarié peut également bénéficier : de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ; d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

Conformément aux dispositions légales applicables, à titre informatif à date, l'article L. 6324-3 du code du travail :

– lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit. Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification ;

– lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu. Un accord écrit détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil. Cette période de reconversion dans une autre entreprise prend la forme d'un contrat à durée indéterminée mentionné au premier alinéa de l'article L. 1221-2 ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois mentionné au 5° de l'article L. 1242-3, qui précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre II de la première partie et aux articles L. 1242-10 et L. 1242-11. Les articles L. 6324-7 et suivants du code du travail précisent les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion externe.

9.5.2. Modalités de mise en œuvre : durée et financement

En application des dispositions légales et règlementaires applicables, la durée des actions de formation mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6324-2 est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné au second alinéa de l'article L. 6324-1.

Ainsi et conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que la durée des actions de formation peut être allon-

gée jusqu'à 2 100 heures maximum réparties sur une période de 36 mois maximum, quels que soient la certification visée ou le salarié bénéficiaire de la période de reconversion.

En outre, conformément à l'article L. 6324-10 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que, durant la période de reconversion, la rémunération du salarié et les frais annexes à la formation peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences (« OPCO » ci-après) sur les fonds de la contribution conventionnelle de branche, et selon des critères déterminés par la CPNEFP et communiqués à l'OPCO.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche mutualité, dans le cadre du pilotage des fonds conventionnels opérés par la CPNEFP, pourront décider des modalités de prise en charge d'une partie des coûts pédagogiques liés aux actions de formation durant la période de reconversion.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche mutualité conviennent qu'il appartient également à la CPNEFP la possibilité de restreindre l'accès aux cofinancements conventionnels à une liste de certifications prioritaires visant des métiers particulièrement en tension. »

Article 2 | *Dispositions diverses*

Article 2.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les organismes mutualistes de moins de cinquante salariés dans la mesure où il concerne les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion.

Article 2.2 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

Article 2.3 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au premier semestre de l'année 2028.

Article 3 | *Dépôt. Extension. Durée et date d'entrée en vigueur*

Article 3.1 | *Dépôt. Notification. Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties 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 du code du travail).

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

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 33 du 17 juin 2026
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : *ASET2650796M*

IDCC : *2336*

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

À la suite de l'évolution du Smic au 1er juin 2026, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à deux reprises afin de négocier les salaires au niveau de la branche.

Il est rappelé qu'une évolution des salaires avait déjà été négociée pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2026.

L'évolution du Smic au 1er juin 2026 a été imprévisible et donc aucune structure de la branche n'a pu prévoir dans leur budget prévisionnel cette évolution.

Par ailleurs, le contexte économique difficile de nombreuses structures de la branche ainsi que différentes évolutions tant conventionnelles que légales ont eu un impact important au cours de cette année 2026.

C'est en tenant compte de ce contexte que s'est tenue cette négociation salariale. En effet, une évolution des valeurs de point ou des coefficients ont un impact sur l'ensemble des masses salariales ce qui est délicat à absorber en cours d'année et ce d'autant plus sans qu'aucune projection en ce sens n'ait été envisagée.

Toutefois, la branche a toujours eu la volonté d'avoir des salaires supérieurs au Smic. Ainsi, afin de garantir ce principe, il a été décidé d'instaurer un salaire minimum conventionnel garanti de branche.

Le présent accord formalise ainsi les décisions issues de ces réunions de négociations.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

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

Article 3 | *Instauration du salaire minimum conventionnel garanti de branche*

Le présent accord instaure au niveau de la branche un salaire minimum conventionnel garanti.

Ce salaire minimum de branche sera amené à évoluer autant que de besoin. L'ouverture de la négociation sur son évolution peut se faire à la demande de toute organisation syndicale ou employeur représentative au niveau de la branche.

À compter du 1er août 2026, le salaire minimum conventionnel garanti est fixé à 1 875 € brut par mois pour un salarié à temps plein.

Article 4 | *Impacts de l'instauration du salaire minimum conventionnel garanti de branche*

L'instauration du salaire minimum conventionnel garanti a pour conséquence suivante :

– aucun salarié au niveau de la branche et ce peu importe sa pesée d'emploi ne peut avoir un salaire inférieur à 1 875 euros brut par mois pour un temps plein ;

– ce minimum garanti n'entraîne aucun effet sur les systèmes de rémunération (formule de calcul et valeurs) prévus dans la CCN HLA.

Article 5 | *Coefficient minimum de branche*

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler et ainsi formaliser dans un accord, qu'aucun salarié ne peut avoir un coefficient de sa pesée inférieur à 314 points dans le cadre du nouveau système de classification HLA prévu dans l'avenant n° 67 du 1er juillet 2025.

Article 6 | *Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales*

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque

année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de branche HLA a été réalisé en 2024 où figure les éléments économiques et de conditions de travail par genre. Il a été tenu compte de ces constats dans le cadre de cette négociation.

Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er août 2026.

Article 8 | *Dispositions diverses*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

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

Accord du 1er juillet 2026

relatif aux salaires minima à partir du 1er juin 2026
dans les entreprises de la cordonnerie multiservice

NOR : *ASET2650754M*

IDCC : *2528*

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

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

THCB CGT ;

FO Pharmacie des cuirs et de l'habillement ;

CFE-CGC Agro ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de Peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la « Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

Suite à la revalorisation du Smic au 1er juin 2026, les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 22 juin et 1er juillet 2026.

Lors de ces réunions, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

1.1. Champ d'application

Les grilles ci-dessous s'appliquent en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z).

1.2. Salaires

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures et pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1er juin 2026 :

Ouvriers. Employés

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	12,37 €	1 875,76 €
	2	145	12,43 €	1 885,06 €
II	1	150	12,48 €	1 892,81 €
	2	155	12,52 €	1 899,01 €
III	1	165	13,14 €	1 993,58 €

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,78 €	2 089,69 €
	2	200	15,26 €	2 314,47 €
V		220	16,79 €	2 547,00 €
VI		240	18,27 €	2 770,23 €

Cadres

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	20,52 €	3 112,83 €
VIII		300	22,78 €	3 455,43 €
IX		320	24,28 €	3 681,76 €

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires

conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur de la cordonnerie multiservice à compter du 1er juin 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1er niveau des grilles prévues au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257 | Convention collective nationale

IDCC : **2931** | **ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

Accord du 17 juin 2026

relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650733M*

IDCC : *2931*

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFTC marchés financiers ;

CFE-CGC marchés financiers ;

CGT bourse ;

FO bourse ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est modifié à effet du 1er juin 2026.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 868 €	2 228 €	2 689 €	2 950 €	3 071 €	3 575 €	4 389 €
SMH annuels	22 248 €	26 736 €	32 268 €	35 400 €	36 852 €	42 900 €	52 668 €

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux TPE et PME.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257 | Convention collective nationale

IDCC : **2931** | **ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

Avenant du 17 juin 2026

relatif à la mise à jour de la grille de classification

NOR : *ASET2650732M*

IDCC : *2931*

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFTC marchés financiers ;

CFE-CGC marchés financiers ;

CGT bourse ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux engagés par la branche des marchés financiers en vue de faire évoluer sa classification conventionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à une revue d'ensemble du dispositif existant, portant à la fois sur la grille de classification et sur les critères classants.

À cette fin, une démarche d'étude et de concertation a été conduite entre septembre 2024 et juin 2025, associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche. Cette démarche s'est appuyée sur plusieurs groupes de travail paritaires, réunis notamment les 11 février, 10 mars, 18 mars, 23 avril, 14 mai et 19 juin 2025, au cours desquels ont été examinées les pistes d'évolution éventuelles de la classification existante.

Si ces travaux ont mis en évidence que la grille de classification actuelle ne nécessitait pas de changement majeur, il apparaît cependant que les critères classants se sont révélés obsolètes et insuffisamment explicites au regard des pratiques des entreprises de la branche (ci-après désignées entreprises).

Le présent accord s'inscrit dans une logique d'adaptation ayant pour objet de modifier les dispositions de la convention collective nationale des activités de marchés financiers relatives

à la classification des emplois, tant en ce qui concerne la grille de classification que les critères classants.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931).

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

Article 2 | *Modification de l'article 48 de la CCNM*

Le texte initial de l'article 48 de la CCNM est partiellement remplacé par les dispositions suivantes :

> « Les emplois sont classés en six catégories :
> – 1 catégorie : employé (I) ;
> – 1 catégorie : maîtrise (II) ;
> – 3 catégories : cadres et cadres supérieurs (III.A, III.B, III.C) ;
> – 1 catégorie : cadres dirigeants (IV).
>
> La classification des emplois est effectuée en fonction de critères objectifs et qualitatifs qui sont :
> – l'autonomie et l'initiative requises par le poste ;
> – la technicité requise par le poste ;
> – la formation ou l'expérience requise par le poste ;
> – le niveau de responsabilité requis par le poste ;
> – les relations et la communication requises par le poste.
>
> Chaque salarié se voit attribuer une catégorie correspondant au poste qu'il occupe à titre permanent.
>
> L'affectation d'un salarié, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, à un emploi correspondant à une catégorie inférieure à la catégorie de son emploi précédent est sans conséquence sur sa classification sous réserve des dispositions légales.
>
> Les six catégories sont décrites dans le tableau suivant :

Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
			Employés		
I	Respect des consignes et instructions données. Initiatives possibles selon des procédures préétablies. Contrôle régulier par l'encadrement.	Connaissance des pratiques professionnelles du poste.	Bonne connaissance de techniques simples nécessaires pour le poste.	Est responsable du bon déroulement des modes opératoires du poste. Signale les anomalies.	Communication sur des sujets simples dans son champ d'activité, adaptée en fonction de l'interlocuteur.
			Agents de maîtrise		
II	Autonomie dans la réalisation technique des tâches confiées. Contrôle des résultats par l'encadrement.	Bonne maîtrise des pratiques professionnelles de sa spécialité. Capacité à les partager avec d'autres collaborateurs.	Diplôme professionnel reconnu ou formation spécifique ou expérience professionnelle équivalente dans son champ d'activité.	Est responsable de la bonne fin de la qualité technique de ses travaux et maîtrise les incidences sur son environnement.	Recherche de l'information pertinente et communication sur des informations variées avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité, impliquant sélection, analyse et explications.
			Cadres		
III.A	Autonomie sur l'adaptation des moyens et solutions disponibles pour atteindre les objectifs fixés.	Maîtrise confirmée des techniques ou des méthodes de son activité et mise en œuvre dans un environnement connu.	Niveau de formation supérieur ou expérience amenant la maîtrise de connaissances approfondies dans un domaine ou des connaissances dans plusieurs domaines.	Est responsable de la bonne fin des missions qui lui sont confiées, de la qualité des résultats de la cohérence avec les autres fonctions ou activités de l'entreprise.	Apport et recherche d'informations pertinentes, relations de coopération. Capacité à ajuster sa communication en fonction d'interlocuteurs de profils différents.
III.B	Contribue à la définition des objectifs et des moyens sur son périmètre de responsabilité, en coordination avec d'autres activités. Propose des solutions nouvelles en environnement connu. Favorise l'initiative et l'autonomie des équipes qu'il encadre ou des personnes auxquelles il apporte son expertise.	Capacité à identifier des méthodes ou des techniques et à les intégrer dans son champ d'activité. Partage et transmet son expertise. Prends en compte les techniques d'autres champs d'activité.		Est responsable des résultats de l'équipe dont il assure le management direct. Ou est responsable des résultats d'une fonction d'étude, de gestion de projet ou de conseil sur un domaine d'activité.	Gestion de relations sur des questions complexes. Capacité à s'adapter à une forte diversité d'interlocuteurs et à les impliquer dans un contexte de convergences d'intérêts. Conduite de négociations sur son périmètre de responsabilité.

Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
III.C	Très forte autonomie, pilote les moyens et les objectifs, est évalué par les résultats obtenus. Forte capacité d'initiative et/ou d'innovation sur des éléments de stratégie ou des projets créateurs de valeur pour l'entreprise et/ou les parties prenantes.	Capacité à identifier et déployer efficacement des méthodes ou des techniques complexes ou à produire des innovations significatives pour l'entreprise.	Expérience importante ou forte expertise dans des domaines variés ou dans des contextes variés.	Encadre des salariés eux-mêmes encadrants ou est responsable de l'encadrement d'un périmètre large dans l'entreprise. Ou gère des projets ou des domaines techniques, commerciaux ou organisationnels complexes nécessitant d'avoir une vision sur plusieurs services ou activités de l'entreprise.	Communication avec des interlocuteurs ayant des avis ou des intérêts divergents. Capacité de négociation et à emporter l'adhésion sur des sujets complexes avec des enjeux importants. Capacité à représenter l'entreprise par délégation de l'employeur.
Cadres dirigeants					
IV	Participe à l'élaboration de la stratégie et au développement de l'entreprise, dirige et contrôle l'exécution des activités.	Maîtrise des pratiques et techniques dans plusieurs domaines professionnels. Réalise les choix techniques, de méthode ou d'organisation significativement engageants sur l'avenir de l'entreprise.	Expérience importante ou forte expertise dans des domaines variés ou dans des contextes variés.	Dirige l'entreprise et est capable de l'engager auprès de tiers.	Capacité à emporter l'adhésion. Capacité de négociation sur des sujets complexes et stratégiques pour l'entreprise. Représente l'entreprise auprès de tiers.

Article 3 | *Modification de l'article 49 de la CCNM*

Le texte initial de l'article 49 de la CCNM est partiellement remplacé par les dispositions suivantes :

> « Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins cinq ans dans sa catégorie peut solliciter un examen de sa situation professionnelle. Cet examen a pour objet d'apprécier l'évolution de ses compétences, de son autonomie et de ses responsabilités, en vue d'un éventuel repositionnement dans une catégorie supérieure. »

Article 4 | *Modification de l'annexe I.G*

Le texte initial de l'annexe I « Dispositions transitoires », de la CCNM est partiellement remplacé par les dispositions suivantes :

> « G. Classification
>
> La mise en place par les entreprises de la transposition des nouvelles classifications et des salaires hiérarchiques associés s'applique à compter du 1er janvier 2028 à l'issue d'une période transitoire qui prendra fin le 31 décembre 2027.
>
> G.1. Correspondance entre anciennes et nouvelles classifications
>
> À la date d'effet de l'avenant à la CCNM, la classification des personnels non-cadres présents dans les entreprises est automatiquement modifiée de la manière suivante :
>
> – les salariés des catégories I.A et I.B relèvent de la catégorie I ;
>
> – les salariés des catégories II.A et II.B relèvent de la catégorie II.
>
> Le reste de la grille de classification est inchangée.
>
> G.2. Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques
>
> À la suite de la période transitoire de la présente annexe, la grille des salaires minima applicable est la suivante (à partir de la grille négociée pour 2028) :
>
> – catégorie I : SMH au 1er janvier 2028 = (IA + IB) / 2 ;
>
> – catégorie II : SMH au 1er janvier 2028 = (IIA + IIB) / 2 ;
>
> – catégorie III.A : SMH au 1er janvier 2028 ;
>
> – catégorie III.B : SMH au 1er janvier 2028 ;
>
> – catégorie III.C : SMH au 1er janvier 2028 ;
>
> – catégorie IV : SMH = hors classification, la rémunération des cadres dirigeants étant réglementée par ailleurs.
>
> La modification des salaires minima hiérarchiques ne peut conduire à diminuer la rémunération de ceux qui sont déjà au-dessus du salaire minimum hiérarchique qui leur est applicable. »

Article 5 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

L'avenant prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Une période transitoire est cependant prévue afin que les entreprises puissent mettre à jour leurs classifications et les salaires concernés par ces modifications. Cette période s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2027.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Modalités de révision et de dénonciation*

Les dispositions prévues dans l'accord étant intégrées dans le texte de la CCNM, elles pourront être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.

Article 7 | *Dépôt et extension*

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son extension est demandée, par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES (13 octobre 2020)**

Avenant du 10 juillet 2026

relatif aux salaires minima mensuels au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650786M*
IDCC : *3236*

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Métallurgie CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1er | *Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er juin 2026*

À partir du 1er juin 2026, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minima des ouvriers au 1er juin 2026

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	**Échelon**	**Coefficient**	**Salaires**
I	1	35	1 867,02
	2	38	1 880,92
II	1	42	1 895,23
	2	47	1 910,19
	3	53	1 930,70
III	1	59	1 953,75
	2	66	1 975,64
	3	75	1 996,58

II. Salaires minima des employés au 1er juin 2026

(En euros.)

Employés			
Niveau	**Échelon**	**Coefficient**	**Salaires**
I	1	35	1 867,02
	2	38	1 880,92
II	1	42	1 895,23
	2	47	1 910,19
	3	53	1 930,70
III	1	59	1 953,75
	2	66	1 975,64
	3	75	1 996,58

III. Salaires minima des techniciens au 1er juin 2026

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	**Échelon**	**Coefficient**	**Salaires**
IV	1	66	1 998,54
	2	75	2 012,21

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er juin 2026

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	**Échelon**	**Coefficient**	**Salaires**
V	1	89	2 033,17
	2	115	2 131,99
VI	1	164	2 308,84
	2	220	2 507,61

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er juin 2026

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	**Échelon**	**Salaires**
VII	1	2 355,32
	2	2 570,62
	3	3 685,55
	4	5 128,67

Article 2 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 29 juin 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et de la prime de vacances
(Ardennes)

NOR : *ASET2650761M*
IDCC : *3248*

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 2 juin, 29 juin 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

De ces réunions, les partenaires sociaux signataires ont souhaité augmenter le montant de la valeur du point et de la prime de vacances dans les conditions ci-dessous.

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

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) des

Ardennes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | *Détermination de la valeur de point*

En application de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 concernant notamment les conditions de fixation de la valeur du point, les partenaires signataires ont décidé d'augmenter la valeur du point à 5,08 euros, à compter du 1er juillet 2026.

Article 3 | *Détermination de la prime de vacances*

La prime de vacances, figurant à l'article 4 de l'accord autonome du 23 juin 2023 applicable sur le département des Ardennes, sera décomptée sur la base de 26 euros par jour de congés payés, soit 780 euros pour 30 jours ouvrables de congés payés légaux.

Ce montant est applicable aux congés payés légaux acquis au cours de la période de référence débutant le 1er juin 2025, et sera versée dans les conditions à l'article 4 de l'accord autonome du 23 juin 2023 applicable au département des Ardennes.

Article 4 | *Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès la réalisation des formalités de dépôt et de publicité.

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

Article 5 | *Suivi de l'accord*

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) des Ardennes.

Article 6 | *Révision*

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

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

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

Article 7 | *Dénonciation*

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

Article 8 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 9 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Charleville-Mézières, le 29 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 1er juillet 2026

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)

NOR : *ASET2650727M*

IDCC : *3248*

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

UIMM de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

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 s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue constructif et efficace qui met l'entreprise, l'emploi et le développement des compétences des salariés 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 les entreprises du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises de sous-traitance locales, prioritairement aux TPE-PME.

Les causes de ces graves difficultés économiques conjoncturelles ayant pour partie une origine internationale, il ressort du diagnostic partagé que l'ensemble des secteurs de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1er du présent accord, à savoir :

– NAF 24 : métallurgie ;
– NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;
– NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
– NAF 27 : fabrication d'équipements électriques ;
– NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;
– NAF 29 : industrie automobile ;
– NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
– NAF 32 : autres industries manufacturières ;
– NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

– maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
– sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés présents dans toutes les catégories socio-professionnelles ;
– défendre l'emploi en mobilisant les différents dispositifs de la formation professionnelle favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications professionnelles des salariés et leur permettre, le cas échéant, d'évoluer professionnellement dans l'entreprise ;
– préparer la reprise dans toutes les entreprises subissant une baisse d'activité, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, à la robotisation, à la fabrication additive, aux objets connectés, à l'intelligence artificielle… ;
– sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord et validé le 26 mai 2026 en séance. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Les entreprises de la métallurgie représentent sur les deux départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, 1 297 entreprises et 32 293 salariés. L'effectif moyen est de 28,7 salariés avec la répartition des entreprises par tranches d'effectif :

+ de 80 % des entreprises ont moins de 50 salariés, TPE et PME, cible prioritaire de ce diagnostic (dont les 2/3 font de la sous-traitance industrielle) :
  – moins de 10 salariés : 54,4 % ;
  – entre 10 et 49 salariés : 26,1 % ;
  – entre 50 et 249 salariés : 11,7 % ;
  – 250 salariés et plus : 7,8 %.

Avec 32 293 salariés, les entreprises de la métallurgie des deux départements précités représentent 55 % des effectifs de la métallurgie bretonne, contre 57 % en 2019 ; cela est dû surtout à la destruction d'emplois dans la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine et la fabrication des produits métallurgies sur le 35 et le 56 (données ACCOS au 31 décembre 2024).

1. Éléments conjoncturels

Branche métallurgie NAF 24 à 33 (sauf 31 et fract° 32)	2019		2023		2024		Évol. 2019/2024	
	Étab.	Sal.	Étab.	Sal.	Étab.	Sal.	Étab.	Sal.
Côtes-d'Armor	365	7 257	397	7 386	390	7 291	6,8 %	0,1 %
Finistère	608	16 757	650	18 961	650	19 199	6,9 %	14,6 %
Ille-et-Vilaine	627	21 458	700	21 146	686	20 987	9,4 %	- 2,2 %
Morbihan	576	10 354	628	11 239	611	11 306	6,1 %	9,2 %
Total 35-56	1 203	31 812	1 328	32 385	1 297	32 293	7,8 %	1,5 %
Total Bretagne	**2 173**	**55 826**	**2 375**	**58 692**	**2 337**	**58 753**	**7,4 %**	**5,2 %**
Total industrie Bretagne	**6 954**	**163 216**	**7 323**	**170 304**	**7 252**	**170 582**	**4,3 %**	**4,5 %**

On constate que la situation de la métallurgie se dégrade plus fortement en emplois sur l'Ille-et-Vilaine, seul département en Bretagne qui a perdu des emplois entre 2019 et 2024, qui continue d'en perdre entre 2023 et 2024, et qui va sûrement aussi continuer d'en perdre en 2025 et 2026 avec la situation économique que nous traversons, les crises internationales à répétition, la filière automobile qui continue à souffrir, le machinisme agricole qui repart à peine en 2026 sans retrouver ses chiffres d'affaire d'avant crise 2022, les PMI multi-marchés dans les codes d'activité 25, 28, 32 et 33 qui souffrent en amont dans les filières agro-alimentaire, bâtiment et travaux publics.

Cela commence aussi à se dégrader sur le Morbihan avec la filière navale. Seules les entreprises qui travaillent majoritairement dans les secteurs de la défense et de l'aéronautique ont des carnets de commande en hausse sur notre territoire ; or, on n'en dénombre que 5 à 7 % des entreprises de la métallurgie.

Au final, sur les territoires du 35 et du 56, on se retrouve avec une légère hausse de l'emploi salarié de 2019 à 2024, de + 1,5 % alors que c'est + 14,6 % dans le Finistère, + 5,2 % dans la métallurgie bretonne et + 4,5 % dans l'industrie bretonne. Mais on constate une détérioration en 2024 avec une légère érosion de l'emploi, qui s'amplifie en 2025 (en attente des données officielles) : avec la connaissance de 60 entreprises qui ont procédé à des diminutions d'effectifs en 2025 pour plus de 450 emplois, on peut tabler sur cette baisse des effectifs, révélateur de difficultés économiques conjoncturelles.

Une hausse préoccupante des procédures collectives en Bretagne sur les 6 derniers mois : autour de 700 entreprises par trimestre avec une augmentation forte des redressements judiciaires.

L'industrie représente 18 % de ces procédures alors que c'est 12 % des entreprises en Bretagne tous secteurs confondus (pas de données disponibles par département).

L'analyse de la situation économique des entreprises de la métallurgie sur l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, et donc les difficultés conjoncturelles identifiées, repose principalement sur le baromètre économique et social trimestriel envoyé aux adhérents de l'UIMM 35-56 (320 adhérents au 30 avril 2026 représentant 26 800 emplois salariés, soit 83 % des emplois de la métallurgie sur les deux départements).

Ce baromètre économique des entreprises de la métallurgie du 35-56 montre que la situation économique sur les indicateurs comme le chiffre d'affaires, le taux de rentabilité, le carnet de commandes, le niveau de trésorerie, se sont dégradés depuis début 2024, que c'est plus stable depuis fin 2025 – début 2026 mais à des niveaux médiocres.

On constate qu'il y a un noyau dur de 35 % des 60 entreprises répondantes qui ont de graves difficultés conjoncturelles depuis six mois et que cela se prolonge. Notre échantillon représentant 30 % des effectifs de la branche sur les deux départements, cela veut dire que nous avons plus de 100 entreprises en difficultés dans l'ensemble des secteurs d'activité visés, représentant plus de 12 000 emplois, sur les 32 000 de la branche (codes NAF 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32 et 33).

Enfin, la perception de la résilience des entreprises dans ce baromètre est assez inquiétante : 73 % des chefs d'entreprise expriment un risque à court et moyen terme pour leur entreprise : 19 % pour une menace forte à 6-12 mois ; 54 % une fragilité à moyen terme (1 à 2 ans).

Une « enquête flash » spécifique en avril et mai 2026 a été réalisée auprès de 27 entreprises en difficultés économiques conjoncturelles par l'observatoire de la métallurgie en Bretagne :

– un CA en baisse sur le dernier exercice pour 56 % des entreprises et une projection de CA sur le prochain au mieux stable pour 33 % des entreprises et en baisse pour 37 % d'entre elles ; à noter 19 % de non-réponse ;
– une rentabilité en baisse sur le dernier exercice pour 44 % des entreprises et une projection au mieux stable pour 44 % des entreprises et en baisse pour 26 % d'entre elles ; à noter 15 % de non-réponse ;
– une trésorerie stable (37 % des entreprises) et en baisse (37 %) sur le dernier exercice ; avec les mêmes tendances projetées sur le prochain exercice (non-réponse = 19 %) ;
– une visibilité sur le carnet de commandes mauvaise pour 55 % des entreprises (non-réponse = 15 %) et une tendance d'évolution de l'activité sur un an en baisse pour 37 % des entreprises ou stable (30 %) ; absence de visibilité pour 56 % des entreprises (sans réponse) concernant la tendance d'activité sur deux ans ;
– 15 % des entreprises se déclarent en forte situation de menace à court terme et 41 % en possible situation de fragilité à moyen terme.

En synthèse, ce diagnostic préalable nous confirme que certaines entreprises connaissent ou anticipent de graves difficultés économiques conjoncturelles : chocs internationaux, conjoncture économique qui se dégrade sur les marchés internationaux, contexte politique en France qui limite la commande publique, transfert de dépenses de consommation, coût de l'énergie, filière en transformation ou développement difficile qui sont des débouchés comme l'automobile, l'agriculture, l'agro-alimentaire, le BTP et les biens d'équipement avec des investissements en panne, la rentabilité qui se dégrade…

La plupart des entreprises concernées par ces difficultés économiques se sont engagées dans des dynamiques de rattrapage technologique. Pour elles, la robotique, l'IIoT ou encore les technologies de supervision sont les principaux leviers d'amélioration de la productivité. Ces technologies génèrent des gains immédiats : réduction des arrêts de production, diminution des rebuts, augmentation du temps utile machine, sécurisation des procédés et fiabilité accrue…

Il est indispensable de poursuivre la diffusion des technologies avancées de production, parvenues à maturité, pour renforcer la productivité et la souveraineté des filières. Cela inclut l'automatisation du contrôle qualité et de la traçabilité, l'intégration de l'IA dans la robotique, le développement de procédés avancés comme la fabrication additive, la démocratisation des jumeaux numériques, l'IA générative pour la capitalisation et le transfert des savoir-faire, donc la formation.

Enfin, il est nécessaire que les entreprises intègrent pleinement les enjeux de transformation environnementale et énergétique (TEE), qui deviendront des paramètres déterminants de compétitivité dans les prochaines décennies : décarbonation des procédés, écoconception, économie circulaire, sobriété énergétique, substitution de matériaux et de composés chimiques

polluants tels que les PFAS. Cela passe aussi par le transfert de technologies et la formation pour la montée en compétences.

Les démarches de modernisation industrielle prennent en compte les enjeux humains, organisationnels, ergonomiques et de santé au travail, via la formation ou d'autres formes d'accompagnement des salariés.

2. Évolution des métiers et des compétences

Selon cette enquête sur les besoins en formation des entreprises (27 entreprises ayant répondu), la répartition des formations (2026 – 2028) selon des grands domaines par nombre de stagiaires est :

– 57 % sur les compétences techniques (robotique, usinage, maintenance, électronique, procédés de fabrication, peinture…) ;
– 15 % sur le réglementaire ;
– et 28 % sur les autres domaines comme le management, la performance, la stratégie, le business…

Il a été identifié aussi des formations certifiantes en dehors du réglementaire, pour 20 % des salariés à former en compétences techniques, soit pour 285 salariés.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions de marché, technologiques et numériques, organisationnelles et écologiques à venir :

– accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ;
– développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
– développer les capacités en lien avec l'IA : exploiter les potentiels de l'IA ; mettre l'IA au service de l'entreprise ; conduire des projets transverses et exercer un regard critique vis-à-vis de l'IA ;
– répondre aux besoins en compétences identifiées dans l'enquête : développement d'une polyvalence technico-commerciale pour les métiers du commerce ; maîtrise d'une double expertise (gestion managériale et expertise des processus industriels pour les métiers de la gestion et administration ; maîtrise des nouvelles technologies et composants pour la R&D ; nouvelles méthodes de production, expertise machines automatisées, qualité-produit, nouvelles matières et composants pour les métiers de la production ; maîtrise de la programmation de machines, des outils de maintenance prédictive, réparation et entretien de machines complexes pour les métiers de la maintenance.

La liste des principales compétences techniques recherchées à l'horizon 2035

Recherche. Innovation

Procéder à des tests, expérimentations.

Réaliser une veille technique ou technologique pour anticiper les évolutions.

Conduire des travaux d'études et de recherche.

Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité technique et économique.

Déterminer des axes d'évolution technologiques.

Réaliser une étude de brevetabilité.

Conception

Élaborer des processus et des modes opératoires techniques.

Élaborer des propositions techniques.

Concevoir et animer une démarche d'innovation.

Utiliser la fabrication additive pour prototyper et façonner des produits.

Créer, concevoir de nouveaux produits ou des améliorations produits.

Concevoir des modèles théoriques (calcul, simulation, modélisation).

Concevoir et coordonner un programme, un projet de recherche.

Concevoir, conduire et vérifier des travaux d'analyse en laboratoire (BPL).

Data et nouvelles technologies

Tester un logiciel, un système d'informations, une application.

Réaliser des études et développements informatiques.

Collaborer avec les développeurs pour améliorer la qualité du logiciel.

Intégrer des outils IA/Data science.

Qualité

Contrôler la qualité et la conformité des process.

Analyser la qualité des process.

Élaborer un dossier de certification.

Contrôler la qualité et la conformité d'un produit.

Piloter une démarche qualité, un processus d'amélioration continue.

Contrôler les régies de qualité, hygiène, sécurité, santé et environnement.

Optimiser les processus de qualité pour assurer la fiabilité des logiciels.

Production. Fabrication

Maîtriser les caractéristiques d'un produit ou d'un matériau.

Mettre en œuvre les processus et les modes opératoires techniques.

Monter et régler une installation, une machine.

Réaliser une intervention nécessitant une habilitation.

Utiliser un outil, une machine, un équipement, une installation.

Démarrer et/ou arrêter une machine, une ligne.

Maintenance. Réparation

Contrôler la conformité d'un équipement, d'une machine, d'une installation.

Effectuer la maintenance de premier niveau des outillages et des équipements.

Entretenir un équipement, une machine, une installation.

Réaliser un diagnostic technique.

■ Une vigilance particulière devra être portée à l'accessibilité effective des formations pour les salariés des TPE-PME, les salariés âgés, les salariés les moins qualifiés ainsi que les salariés occupant des métiers fortement exposés aux mutations industrielles et technologiques.

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 d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » (à savoir les départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon), et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet les secteurs d'activité NAF suivants :

– NAF 24 : métallurgie ;
– NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;
– NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
– NAF 27 : fabrication d'équipements électriques ;
– NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;
– NAF 29 : industrie automobile ;
– NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
– NAF 32 : autres industries manufacturières ;
– NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Les dispositifs de formation prévus par le présent accord bénéficient prioritairement aux salariés exposés à des risques de perte d'emploi, de déclassement professionnel ou d'obsolescence des compétences.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

– permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise en les accompagnant dans leur appropriation de ces outils et méthodes de travail ;
– former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles, les évolutions technologiques de l'entreprise ;
  – notamment, accompagner les salariés dans l'évolution des métiers liée à la numérisation (y compris l'impact de l'IA), l'électrification et plus globalement la décarbonation, l'automatisation ou la robotisation des processus et/ou des produits ;
– accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
– favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
– sécuriser les parcours professionnels et le développement des compétences de tous les salariés, en particulier des moins qualifiés ;
– faciliter l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes ainsi que par la VAE (polyvalence, adaptabilité des compétences, etc.) et permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
– favoriser la préservation et transmission des compétences, savoirs et savoir-faire dans l'entreprise (seniors) ;
– anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation des salariés sur les métiers en tension ;
– faciliter et développer la démarche de performance globale des entreprises.

Lorsqu'une ou plusieurs formations réalisées dans le cadre du présent accord permettront à un salarié d'occuper un nouvel emploi se traduisant par l'élargissement de manière significative et durable du contenu de la fonction du salarié, l'employeur vérifiera si le nouvel emploi s'en trouve affecté conformément à l'application de la convention collective de la métallurgie.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement visés en infra, étant précisé que priorité sera donnée aux formations qualifiantes et certifiantes d'une part et aux PME-TPE d'autre part.

2. Financement

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 d'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.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et connues à ce jour des parties.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1er janvier 2027 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par lui, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

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, le compte personnel de formation, etc.

Conformément aux dispositions légales, les actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord, seront faites sur le temps de travail des salariés et donneront lieu au maintien de la rémunération des salariés concernés. Les frais annexes liés à ces formations sur le temps de travail (transport, hébergement, repas) pourront être pris en charge selon les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sachant qu'aucun reste à charge ne pourra être demandé au salarié.

Article 3 | *Information des CSE*

Les entreprises qui envisageront de recourir au dispositif prévu par le présent accord, devront en informer leur CSE et leurs commissions formation dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Article 4 | *Durée 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 (2) ans à compter du 1er septembre 2026. Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

5.1. Commission paritaire de suivi

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 2 à 3 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, à raison de trois (3) fois sur la durée de vie de l'accord (dont le bilan final), afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 2 mois précédant cette échéance.

5.2. Indicateurs de suivi

Dans les bilans de suivi et final, les indicateurs de suivi suivants seront évalués :

– le profil des entreprises : effectif, localisation, code NAF ;

– le profil des salariés bénéficiaires : CSP (catégories socio-professionnelles), niveau de formation, etc ;

– le profil des formations : thématiques, durées, qualifications, et coût.

Article 6 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par 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 35-56 aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 7 | *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 8 | *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 Rennes.

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 Rennes, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 30 juin 2026
relatif à la modification de la convention collective

NOR : *ASET2650782M*
IDCC : *3248*

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'avenant du 31 mars 2026 à la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et au regard du bilan relatif à l'allocation de déplacement prévue par l'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1er | *Modification de l'article 37.2.2 « Allocation liée aux déplacements »*

L'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi rédigé :

> « En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation forfaitaire annuelle de 23 000 €. Cette allocation est destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.
>
> Ces instances sont les CPREFP, dans ce cas, uniquement pour les déplacements non couverts par l'article 36.1 de la présente convention, les CPTN et les jurys paritaires

de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM, dans ce cas, uniquement pour les déplacements non couverts par les articles 55.2 et 60.2 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Cette "allocation de déplacement" est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

L'allocation de déplacement est versée en une fois, au cours du premier trimestre de l'année, pour l'année en cours.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, au cours du premier trimestre de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Le montant de l'allocation visée au présent article est revalorisé tous les ans. Cette revalorisation se fera sur la base de l'indice Insee des prix à la consommation, constaté pour l'année qui précède celle au titre de laquelle l'allocation est due. »

Article 2 | *Modification de l'annexe 8.1 « Liste des CPTN et de leur champ de compétence »*

L'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Annexe 8.1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse ("Provence")	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Départements de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	Les cantons de : – Baume-les-Dames ; – Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; – Frasne ; – Morteau ; – Ornans ; – Pontarlier ; – Saint-Vit ; – Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; – Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; – et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans.
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure-et-Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingeaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN Occitanie	Départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, de l'Hérault, du Lot, des Pyrénées-Orientales, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : – canton n° 8 Bailleul : uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; – canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; – canton n° 16 Dunkerque 1 : toutes les communes ; – canton n° 17 Dunkerque 2 : toutes les communes ; – canton n° 20 Grande-Synthe : toutes les communes ; – canton n° 21 Hazebrouck : aucune commune ; – canton n° 41 Wormhout : toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douaisis	Les arrondissements de : – Lille ; – Douai ; – dans l'arrondissement de Dunkerque : – le canton de Hazebrouck ; – le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; – dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN Île-de-France	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne et de la Seine-et-Marne
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-de-Chéruy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de la Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : – à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; – et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : – par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; – et par la commune de Hautvillers-Ouville.

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : – Audincourt ; – Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ; – Bethoncourt ; – Montbéliard ; – Valentigney. Également les communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2024, au sens de l'article 23.1 de la présente convention, les CPTN suivantes :

– CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;

– CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse ("Provence") issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;

– CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;

– CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne et de la Creuse ;

– CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;

– CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Ont été regroupées à date du 1er janvier 2026, au sens de l'article 23.1 de la présente convention, les CPTN suivantes :

– CPTN Île-de-France issue du regroupement de la CPTN de la région parisienne et de la CPTN de la Seine-et-Marne ;

– CPTN Occitanie issue du regroupement de la CPTN du Midi-Pyrénées et de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales. »

Article 3 | *Dispositions finales*

Article 3.1 | *Extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Sous réserve de son dépôt, il entre en vigueur le 1er janvier 2027.

À titre transitoire, pour permettre le versement de la seconde partie de l'allocation due au titre de l'année 2026 – à savoir les réunions tenues entre juillet et décembre 2026 – les dispositions antérieures sont maintenues jusqu'au 30 avril 2027.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 3.2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 3.3 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Paris, le 30 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3250** | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 13 du 10 juillet 2026

relatif à la modification de l'article 6 « Allocation de fin de carrière »
(annexe II)

NOR : *ASET2650768M*
IDCC : *3250*

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

SYMEV ;
CNCJ ;
SOPVEM ;
UNCJ ;
CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;
FS CFTC ;
FESSAD UNSA ;
FSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

À la demande de la chambre nationale des commissaires de justice, le conseil d'administration de la CARCO, lors de sa réunion du 4 juin 2026, a décidé d'abaisser la cotisation dite « Allocation de fin de carrière », supportée par les employeurs, de 2 % à 1,5 %.

En conséquence, afin de mettre en corrélation les dispositions de la convention collective nationale des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1er | *Modification de l'article 6 de l'annexe II « Allocation de fin de carrière » mentionnée à l'annexe II « Dispositions maintenues à titre temporaire pour les anciens salariés de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) »*

À compter du 1er juillet 2026, le montant de la cotisation visé à l'article 6 de l'annexe II « Allocation de fin de carrière » reprise par l'annexe 2 « Dispositions maintenues à titre temporaire pour les anciens salariés de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) » de la convention collective nationale des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires est fixé à 1,5 %.

Les autres dispositions de l'article 6 demeurent inchangées.

Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1er juillet 2026 et au plus tard à compter du lendemain de la réalisation des formalités de dépôt.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3250** | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 14 du 10 juillet 2026

relatif à la modification du coefficient de l'emploi-repère « Clerc assistant titulaire d'un CQP »

NOR : *ASET2650769M*
IDCC : *3250*

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

SYMEV ;
CNCJ ;
SOPVEM ;
UNCJ ;
CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;
FEC FO
FS CFTC ;
FESSAD UNSA ;
FSECP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant n° 1 à la convention collective nationale des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires signé le 2 octobre 2023, les parties avaient convenu de revaloriser, à effet du 1er juillet 2026, le coefficient des emplois-repères de différents métiers issus de l'ancienne convention collective du personnel des huissiers de justice.

Dans ce cadre, les parties ont convenu que le coefficient de l'emploi-repère de « Clerc assistant titulaire d'un CQP », créé par l'avenant n° 8 du 19 décembre 2024, soit intégré à la liste des coefficients devant bénéficier de cette revalorisation de 5 points.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er | *Modification du coefficient de l'emploi-repère « Clerc assistant titulaire d'un CQP »*

À compter du 1er juillet 2026, le coefficient de l'emploi-repère « Clerc assistant titulaire d'un CQP » est revalorisé de 5 points.

Ainsi, à compter du 1er juillet 2026, le coefficient de l'emploi-repère « Clerc assistant titulaire d'un CQP » sera de 263 soit une rémunération minimale de 2 299,49 €.

Figure en annexe des présentes, la grille de classification applicable au 1er juillet 2026.

Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1er juillet 2026 et au plus tard à compter du lendemain de la réalisation des formalités de dépôt.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille de classification

À compter du 1er juillet 2026.

Catégorie I : support	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1	Échelon 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie.	214	Employé	Magasinier/manutentionnaire/responsable de salle	1 898,18 €
		219		Agent entretien/agent de sécurité Employé administratif/agent d'accueil/assistant services généraux	1 939,13 €
	Échelon 2 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie ; – requérant une certaine technicité.	220		Appariteur	1 947,32 €
Niveau 2	Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de niveau BEP ou de niveau Bac ; – sans autonomie particulière.	223	Employé ou technicien	Techniciens spécialisés (sono, éclairage, tapissiers)	1 971,89 €
		224		Secrétaire	1 980,08 €
	Échelon 2 Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 2 ; – sans autonomie particulière ; – requérant une certaine technicité.	270		Assistants spécialisés (export/shipping)	2 356,82 €
		283		Responsable de parc/d'entrepôt/de services généraux	2 463,29 €
		299		Webmaster/photographe	2 594,33 €

Catégorie I : support	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 3	Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – disposant d'une certaine autonomie.	270	Agent de maîtrise	Comptable	2 356,82 €
		300		Assistante de direction	2 602,52 €
		302		Chargé de mission	2 618,90 €
		317		Coordinateur communication/marketing Attaché de presse	2 741,75 €
		331		Chargé de ressources humaines	2 856,41 €
		345		Juriste	2 971,07 €
	Échelon 2 Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 4 ; – disposant d'une certaine autonomie.	360	Cadre	Chef de projet	3 093,92 €
		410		Directeur juridique Directeur comptable Directeur ressources humaines	3 503,42 €

Catégorie II : exercice de la profession	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière.	Échelon 1	214	Employé ou agent de maîtrise	Assesseur des appréciateurs des crédits municipaux	1 898,18 €
		226		Clerc/clerc significateur/clerc au PV	1 996,46 €
	Échelon 2	236		Clerc significateur titulaire d'un CQP ou d'une ancienneté de 5 ans	2 078,36 €
		245		Gestionnaire de dossier	2 152,07 €
		246		Administrateur des ventes	2 160,26 €
		258		Documentaliste	2 258,54 €

Catégorie II : exercice de la profession	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 2 Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 2 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie.		255	Agent de maîtrise	Clerc assistant	2 233,97 €
		263		Clerc assistant titulaire d'un CQP	2 299,49 €
		275		Gestionnaire de dossier confirmé	2 397,77 €
Niveau 3 Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; – pouvant impliquer une autonomie totale.		301	Agent de maîtrise	Clerc gestionnaire Clerc habilité aux constats	2 610,71 €
		302		Catalogueur	2 618,90 €
		315		Commissaire de justice assistant (titulaire de l'examen de commissaire de justice)	2 725,37 €
		317		Crieur	2 741,75 €
		365		Spécialiste	3 134,87 €
		365		Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté	3 134,87 €
		400		Spécialiste confirmé Responsable de département	3 421,52 €
		447		Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté	3 806,45 €
Niveau 4 Exercice des fonctions nécessitant un examen professionnel.		456	Cadre	Commissaire-priseur habilité	3 880,16 €

Catégorie II *bis* : accès à la profession	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Exercice d'un métier : – nécessitant *a minima* un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie.	217	Agent de maîtrise	OVV stagiaire	1 922,75 €
	235		Commissaire de justice stagiaire	2 070,17 €

Catégorie III : responsables de l'office	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1 Exercice d'un métier impliquant la direction d'un service ou d'un département.	393	Cadre	Directeur de département	3 364,19 €
	403		Clerc principal	3 446,09 €
	441		Clerc principal OVV	3 757,31 €
Niveau 2 Cadre dirigeant (cf. définition en droit du travail).	460		Secrétaire général	3 912,92 €
	542		Directeur général	4 584,50 €
Niveau 3 Statut d'officier public ministériel (hors nomenclature).	470		Commissaire-priseur judiciaire salarié Huissier de justice salarié Commissaire de justice salarié	3 994,82 €

Convention collective nationale

IDCC : **3253** | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

Avenant n° 1 du 29 mai 2026
à l'accord du 2 juillet 2025
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650781M*
IDCC : *3253*

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

FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF ;
SE ACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FEC FO ;
CAT ;
CFDT BPJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties au présent avenant, conscientes des directives du conseil national des barreaux et des souhaits des instances ordinales de la profession d'avocat, de la nécessité de doter les futurs avocats d'un statut social lui permettant de poursuivre dignement leur intégration dans la profession d'avocat, ont souhaité compléter l'accord du 2 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle s'agissant des dispositions convenues dans cet accord et relatives à l'apprentissage.

Elles ont aussi souhaité donner aux centres de formation d'apprentis en lien avec les différentes écoles de formation, une visibilité sur le nouveau mode d'accès à la profession d'avocat notamment s'agissant du niveau de rémunération des apprentis.

Elles ont aussi souhaité intégrer les dispositions de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatifs à l'évolution du dialogue social, s'agissant plus particulièrement des entretiens du parcours professionnel.

Article 1er | *Les entretiens de parcours professionnel*

L'article 18.2 « L'entretien professionnel » est abrogé et remplacé par un nouvel article 18.2 « Les entretiens de parcours professionnel et de deuxième partie de carrière professionnelle » ainsi rédigé :

« Article 18.2 | *Les entretiens de parcours professionnel et de deuxième partie de carrière professionnelle*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié bénéficie d'entretiens de parcours professionnel selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail. Ce parcours professionnel comporte aussi des entretiens dits de 2e partie de carrière professionnelle et de fin de carrière professionnelle.

18.2.1. Les entretiens de parcours professionnel

Finalité et modalités des entretiens professionnels

L'entretien de parcours professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels. De même, l'employeur dans les entreprises de moins de 300 salariés peut également bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences (OPCO) ou être accompagné par un organisme externe.

Il doit comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et, le cas échéant, des possibilités d'abondement que l'employeur et/ou l'OPCO sont susceptibles de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien de parcours professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Cet entretien de parcours professionnel se déroule pendant le temps de travail dans un lieu adapté.

Au cours de l'entretien de parcours professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants et plus particulièrement sur les modalités d'accès aux certificats de qualification professionnelle de branche, les titres professionnels ainsi que les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et le compte personnel de formation.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa

fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

Entretien quadriennal

Tous les 4 ans, le salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel consacré :

– aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
– à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
– à ses besoins de formation qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
– à ses souhaits d'évolution professionnelle. 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 ;
– à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Entretien bilan

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 8 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail et, d'apprécier si au cours de cette période il a :

– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Situations particulières

Outre les entretiens périodiques (4 ou 8 ans), à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la 1re année suivant son embauche.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé 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'une longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et celles proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 8 ans donne lieu également à la remise d'un document écrit, qui récapitulera le parcours professionnel du salarié.

18.2.2. Entretien de deuxième partie de carrière professionnelle

Entretien de mi-carrière

L'objet de l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière est d'accompagner la deuxième partie de carrière du salarié.

En plus des sujets prévus pour tout entretien de parcours professionnel, l'entretien est consacré à l'aménagement et à l'adaptation du poste, à la prévention des situations d'usure professionnelle, aux souhaits de mobilité et de reconversion professionnelle et, le cas échéant, aux mesures proposées par le médecin du travail.

Ainsi, dans les 2 mois qui suivent la visite médicale prévue par l'article L. 4624-2-2 du code du travail, laquelle devant s'effectuer dans l'année du 45e anniversaire, est organisé un entretien de parcours professionnel faisant état le cas échéant des mesures proposées par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail. Lors de cet entretien, sont abordés, s'il y a lieu, l'adaptation des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation, les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion.

À l'issue de cet entretien est également établi un document qui récapitule sous forme de bilan l'ensemble des éléments abordés lors de cet entretien.

Entretien de fin de carrière professionnelle

L'objet de l'entretien de fin de carrière professionnelle est d'accompagner la fin de carrière des seniors.

Ainsi, dans les 2 années qui précèdent le soixantième anniversaire, l'entretien de parcours professionnel aborde en plus des sujets définis à l'article 18.2.1, les conditions de maintien dans l'emploi, les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

L'entretien peut donner lieu à la rédaction d'un document récapitulant les éléments abordés sous forme de bilan, dont une copie est remise au salarié. »

Article 2 | *L'apprentissage pour les élèves avocats*

L'article 6 « L'apprentissage pour les élèves avocats. Principes » est abrogé et remplacé par un nouvel article 6 ainsi rédigé :

« Article 6 | *L'apprentissage pour les élèves avocats*

6.1. Principes

Le recours au contrat d'apprentissage est ouvert aux élèves avocats depuis la loi n° 2004-130 du 11 février 2004 et favorisé depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel". Notamment, cette dernière garantit un financement de l'apprentissage par une prise en charge financière de la formation pour chaque apprenti et libéralise le marché de la création des centres de formation des apprentis, régulé par la seule obtention d'une certification qualité.

La mise en place de l'alternance constitue une opportunité pour maintenir une formation de qualité, recentrée sur des savoirs professionnels, tout en assurant un suivi suffisant auprès d'un tuteur habilité.

L'alternance permet de :

– combiner l'acquisition des savoirs nécessaires à l'exercice de la profession et le bénéfice d'une expérience professionnelle solide ;

– améliorer le statut des élèves-avocats, sans que cette amélioration ne perturbe l'équilibre financier des cabinets d'avocats et des centres régionaux de formation professionnelle des avocats (CRFPA) ;

– prendre en charge le coût de la formation ;

– renforcer l'attractivité de la profession en rapprochant les conditions de la formation de celles des autres professions juridiques.

Enfin l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dispose "que la formation des avocats peut être délivrée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage prévu par le titre 1er du livre 1er du code du travail".

6.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est soumis aux dispositions des articles L. 6222-1 et 5 du code du travail.

Pour la préparation des épreuves, en application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 du code du travail en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

6.3. Maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage est désigné dans la convention tripartite entre le CRFPA, l'apprenti et le cabinet d'avocat.

Il est directement responsable de la formation de l'apprenti et a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences correspondant au certificat d'aptitude à la profession d'avocat, en liaison avec le CRFPA.

Il doit être avocat inscrit au barreau et justifier d'au moins quatre années d'exercice professionnel.

Il doit disposer du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CRFPA.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti.

Les CRFPA sont chargés d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein du cabinet d'avocat, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

Il ne peut exercer sa mission à l'égard de plus de deux élèves.

6.4. Durée du travail. Congés payés

Conformément à l'article L. 6222-24 du code du travail, le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales.

6.5. Rémunération. Classification

6.5.1. Rémunération minimale conventionnelle

Il est ajouté, dans l'article 54 de la convention collective, un 1er alinéa ainsi rédigé :

"La rémunération minimale conventionnelle mensuelle de l'élève-avocat apprenti est fixée à 100 % du Smic quel que soit l'âge de l'apprenti."

En conséquence de l'ajout ci-dessus, le titre du chapitre II "Rémunération des avocats-salariés" devient : "Rémunération des avocats-salariés et élèves-avocats apprentis".

6.5.2. Classification

L'article 66 de la convention collective est complété par un dernier paragraphe ainsi rédigé :

"Élève-avocat apprenti

Outre la classification ci-dessus des avocats salariés, l'élève-avocat sous la forme de l'apprentissage exercera sous la classification spécifique :

– élève-avocat apprenti.

Les dispositions relatives à la rémunération étant définies par l'article 54 de la convention collective."

En conséquence de l'ajout ci-dessus, le titre du chapitre 2 "Classification des avocats-salariés" devient : "Classification des avocats-salariés et de l'élève-avocat apprenti". »

Article 3 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

L'article 18.3.1 « Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) » est modifié ainsi qu'il suit :

Dans le premier alinéa après le mot RNCP est rajouté « ou l'acquisition d'un bloc de compétences ».

Le dernier alinéa est abrogé.

L'article 18.3.2 « Information et aide aux démarches individuelles » est modifié ainsi qu'il suit :

Dans le deuxième alinéa, la partie de phrase « dont la candidature a été déclarée recevable » est abrogée.

Article 4 | *Dispositions particulières concernant les avocats salariés*

L'article 24.1 « Principes généraux » est abrogé et remplacé par un nouvel article 24.1 « Principes généraux » ainsi rédigé :

« Les avocats salariés sont éligibles à l'ensemble des dispositifs de formation tels que définis au titre 1 du présent avenant à l'exception de ceux concernant la VAE en ce qui concerne l'accès à la profession d'avocats. »

Article 5 | *Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions particulières concernant les entités de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Durée. Date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

La mise en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage de l'élève-avocat reste conditionnée à l'enregistrement du titre professionnel d'avocat sous ce format auprès de France compétences.

Article 7 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

Article 8 | *Publicité. Dépôt et extension de l'accord*

Cet avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3255** | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE ET DES PROFESSIONNELS DE L'ŒUF**

Avenant n° 5 du 2 juillet 2026

relatif à la modification de l'article 21 « Salaires minima conventionnels »

NOR : *ASET2650793M*

IDCC : *3255*

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

SNIPO ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la thématique du présent avenant, 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 50 salariés.

Article 1er | *Modification de l'article 21 relatif aux salaires minima conventionnels*

Le présent article modifie l'article 21 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1er octobre 2024 modifiée comme suit :

> « Article 21 | *Salaires minima conventionnels*
>
> Article 21.1 | Grille et assiette des salaires minima conventionnels
>
> « À compter du 1er août 2026 la grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du

travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

Catégories	Niveau	Échelon	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	A	1	1 870,02 €
		2 [1]	1 879,98 €
	B	1	1 891,05 €
		2	1 906,18 €
	C	1	1 922,66 €
		2	1 939,98 €
		3	1 961,31 €
	D	1	1 987,11 €
		2	2 003,02 €
		3	2 025,05 €
	E	1	2 060,78 €
		2	2 093,76 €
		3	2 149,23 €
TAM	F	1	2 269,78 €
		2	2 291,34 €
		3	2 323,42 €
	G	1	2 370,92 €
		2	2 414,78 €
		3	2 487,22 €
	H	1	2 622,94 €
		2	2 691,13 €
		3	2 802,81 €
	I		2 981,00 €
Cadre	J	1	3 153,65 €
		2	3 260,88 €
		3	3 368,48 €
	K	1	3 554,91 €
		2	3 746,87 €
		3	3 937,96 €
	L	1	4 128,17 €
		2	4 392,37 €
		3	4 702,03 €
	M		5 300,76 €

[1] Conformément à l'article 12.5.3 de la présente convention, il est rappelé que les salariés embauchés au niveau A/échelon 1 de la catégorie socio-professionnelle des OE passent automatiquement au niveau A/échelon 2 au plus tard au 6e mois de présence effective.

Il est rappelé que le salaire minima conventionnel brut mensuel, calculé sur une base de 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit…) ;

– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Les revalorisations des salaires minima conventionnels sont établis par avenant à la présente convention négocié paritairement entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle.

Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

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

Les grilles de salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle "à travail égal, salaire égal".

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 21.2 | *Application spécifique de la grille des salaires minima conventionnels à Mayotte*

Suite à la publication de la loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte, le législateur consacre une trajectoire de convergence économique et sociale.

Parmi les mesures principales, l'alignement du salaire minimum de croissance (Smic) sur le niveau national est fixé en décembre 2031.

Compte tenu des spécificités applicables à Mayotte, les partenaires sociaux conviennent que, pour les entreprises et les salariés relevant de la présente convention et situés à Mayotte, les salaires minima conventionnels qui leur sont applicables sont ceux prévus à l'article 21.1 multipliés par un coefficient de proratisation correspondant au rapport entre le montant mensuel brut du Smic applicable à Mayotte et le montant mensuel brut du Smic applicable sur le territoire national. »

Article 2 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260320-000826

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X