

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

2026-33
15 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° 2026-33 du 15 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° 2026-33.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-33 du 15 août 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 18 | Textile-industrie : accord du 15 juillet 2026 relatif aux salaires minima (secteur des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés) 5

IDCC 897 | Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 25 juin 2026 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications 9

IDCC 1170 | Tuiles-briques : avenant n° 19 du 30 avril 2026 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) 31

IDCC 1285 | Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 16 juillet 2026 à l'accord du 1er juillet 2026 relatif aux salaires pour l'année 2026 35

IDCC 1483 | Habillement-articles textiles. Commerce-détail : accord du 12 juin 2026 relatif aux salaires minima et primes d'ancienneté applicables à Mayotte dans le cadre de la convergence sociale 39

IDCC 1486 | Bureaux-études-techniques : accord du 9 juillet 2026 relatif à la transition environnementale des entreprises 43

IDCC 1555 | Pharmaceutique-produits-fabrication : accord du 24 juin 2026 relatif aux salariés proches aidants 78

IDCC 1631 | Hôtellerie-plein air : accord du 20 juillet 2026 relatif à la participation des salariés aux résultats 92

IDCC 1978 | Fleuristes : accord du 9 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels 105

IDCC 1978 | Fleuristes : avenant n° 3 du 9 juin 2026 à l'accord du 13 juin 2022 relatif aux frais de santé 108

IDCC 1978 | Fleuristes : avenant n° 5 du 9 juin 2026 à l'accord du 13 mai 2016 relatif au régime de prévoyance 114

IDCC 2494 | Coopération maritime : accord du 8 juillet 2026 relatif au compte épargne-temps 117

IDCC 2494 | Coopération maritime : avenant n° 29 du 8 juillet 2026 à l'accord du 31 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juin 2026 121

IDCC 2494 | Coopération maritime : avenant n° 30 du 8 juillet 2026 à l'avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime de frais de santé 124

Pages

IDCC 2494 | Coopération maritime : avenant n° 31 du 8 juillet 2026 relatif à la modification de l'article 49.*c* « Gratification de mise ou de départ à la retraite » de la convention collective 127

IDCC 3203 | Pêche de loisir. Aquatique : avenant n° 17 du 17 juin 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juin 2026 129

IDCC 3222 | Menuiseries-charpentes : accord du 17 juin 2026 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté 131

IDCC 3230 | Presse-information-spécialisée : accord du 15 juillet 2026 relatif au remplacement et à la nouvelle dénomination de la convention collective 135

IDCC 3244 | Professions-réglementées-juridictions : avenant n° 4 du 10 juillet 2026 relatif aux salaires au 1er juillet 2026 141

IDCC 3244 | Professions-réglementées-juridictions : avenant n° 3 du 10 juillet 2026 relatif à la révision des classifications 143

IDCC 3248 | Métallurgie (Occitanie) : accord du 16 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2026 149

IDCC 3253 | Salariés-cabinets-avocats : accord n° 1 du 26 juin 2026 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2026 152

IDCC 3253 | Salariés-cabinets-avocats : avenant n° 1 du 26 juin 2026 à l'accord du 2 juillet 2025 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) 155

Accord(s) professionnel(s)

Sociétés d'assurances : avenant du 17 juillet 2026 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé) 159

Sociétés d'assurances : avenant du 17 juillet 2026 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance 162

Travail temporaire. Personnel intérimaire : avenant n° 11 du 10 juillet 2026 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires 164

Caisse d'épargne : accord du 6 juillet 2026 relatif à la formation professionnelle 171

Brochure n° 3106 | Convention collective nationale

IDCC : **18** | **INDUSTRIE TEXTILE**

Accord du 15 juillet 2026

relatif aux salaires minima
(secteur des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés)

NOR : *ASET2650807M*

IDCC : *18*

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

UIT – SFTAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la hausse du Smic à compter du 1er juin 2026, le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, le barème de rémunérations minimales, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996.

Les parties signataires rappellent que les classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Le barème est présenté en termes de minima. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,19 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relevaient de la branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996), sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 1er | *Révision du barème des salaires minima mensuels*

Conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996, les salaires minima mensuels des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1er juillet 2026.

Barème des salaires minima mensuels au 1er juillet 2026

Salaire mensuel garanti (base 35 heures/semaine ou 152,19 heures/mois).

Coefficient	Au 1er juillet 2026
210	1 893 €
225	1 899 €
240	1 904 €
255	1 914 €
270	1 924 €
285	1 936 €
300	1 949 €
315	1 959 €
330	1 969 €
345	2 073 €
360	2 212 €
375	2 349 €
390	2 483 €
405	2 676 €
420	2 818 €
435	3 011 €
450	3 205 €
500	3 589 €
600	4 473 €
700	5 579 €
800	6 908 €

Article 2 | *Rémunération minimale annuelle garantie*

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 22 500 € pour l'année 2026 (vérification à faire au 31 décembre 2026).

Article 3 | *Rémunération garantie annuelle*

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées à :

	Période 01/2026 – 12/2026[1]
RGA (niveau de responsabilité B)	22 500 €
RGA (niveau de responsabilité C)	22 650 €
RGA (niveau de responsabilité D)	23 200 €
RGA (niveau de responsabilité E)	23 450 €
RGA (niveau de responsabilité F)	27 950 €
RGA (niveau de responsabilité G)	31 850 €
RGA (niveau de responsabilité H)	38 150 €

[1] Vérification à faire au 31 décembre 2026.

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | *Rémunérations garanties annuelles*

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'annexe I ATAM fascicule I de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 continuent à s'appliquer aux salariés de l'ancienne branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés jusqu'au 31 décembre 2026, les classifications en vigueur dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 étant maintenues jusqu'au 31 décembre 2026, en application du titre III de l'accord relatif au rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'annexe I ATAM fascicule I de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 :

Les rémunérations garanties annuelles sont des rémunérations brutes qui comprennent tous les éléments de la rémunération, qu'ils soient versés mensuellement ou selon d'autres périodicités ainsi que les avantages en nature soumis à impôts, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les rémunérations annuelles sont garanties à tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1er janvier de l'année en cours et ayant travaillé effectivement à temps complet selon l'horaire en cours.

En cas de travail à temps partiel, les salariés qui répondent aux conditions ci-dessus bénéficient de la rémunération garantie annuelle au prorata de leur temps de présence.

De même, un prorata est calculé en cas de changement de rémunération garantie annuelle en cours d'année.

Les rémunérations garanties annuelles sont fixées en même temps que les salaires mensuels minima garantis.

Les rémunérations garanties annuelles sont majorées de :

– 3 % après 5 ans d'ancienneté ;

– 6 % après 10 ans d'ancienneté ;

– 9 % après 15 ans d'ancienneté.

Article 6 | *Clause de revoyure*

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2026, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minimales garanties.

Article 7 | *Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension*

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 juin 2026

relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : *ASET2650755M*

IDCC : *897*

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

Présance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT ;

FFSMAS CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les défis à relever

Le secteur dans lequel évoluent les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)[1] est confronté aux principaux défis et enjeux suivants :

– la pyramide des âges (notamment le vieillissement de la population des médecins du travail et les difficultés d'en recruter des nouveaux) ;

– la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des entreprises adhérentes aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des SPSTI ;

– le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les SPSTI ;

– les impacts des évolutions des outils numériques sur les métiers ;

– la transformation des systèmes d'information, notamment pour intégrer leur interopérabilité pour un meilleur suivi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles ;

– les évolutions réglementaires régulières, et notamment liées à la réforme de 2021 suite à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

[1] Abréviation utilisée par la suite.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le précédent accord de branche du 21 janvier 2021 s'inscrivait dans le cadre du titre I de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et ce nouvel accord s'inscrit notamment dans le cadre 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 relatif à l'évolution du dialogue social.

La politique du secteur des SPSTI

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de l'évolution professionnelle des professionnels des SPSTI, et donc de l'amélioration du déploiement de la protection de la santé des salariés au travail, dont la prévention.

La politique de développement des compétences est complétée par :

– les orientations emploi-développement des compétences définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) appuyée par les travaux de l'observatoire de l'OPCO Santé ;
– les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur des services de prévention et de santé au travail interentreprises prend en compte :

– le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences accrues de développement d'une politique de prévention en santé au travail ;
– le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur ;
– la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des entreprises, pour favoriser le suivi « Santé-travail » et le maintien dans l'emploi ;
– le maintien de l'employabilité des salariés.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles. Ils s'appuient notamment sur les travaux et les études de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des SPSTI.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

Les orientations générales de la politique de formation

Les partenaires sociaux décident de réviser l'accord du 21 janvier 2021 portant sur la formation professionnelle afin de l'actualiser au regard des récentes évolutions législatives et réglementaires.

Au niveau de la branche, une politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SPSTI issus du projet de service. Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions. Ils soulignent que chaque SPSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation avec un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la durée de l'accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises et partageant l'ambition et la

volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :
  - en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretiens, bilans de compétences, VAE) et en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation interne (en cohérence avec la politique des SPSTI) et externe (reconversion externe, transition pro, compte personnel de formation…) en cohérence avec la politique du SPSTI, y compris les dispositifs en distanciel ;
  - en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un contrat d'apprentissage ;
  - en proposant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;
  - en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel quelle que soit la durée du temps de travail ;
- d'inciter les SPSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte :
  - des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;
  - des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens de parcours professionnels ;
  - du recueil des besoins en formation exprimés dans le cadre :
    - des orientations mentionnées dans le projet de service, élaborées notamment au sein de la commission médico-technique ;
    - du recueil des avis délivrés par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de développement des compétences ;
  - et des retours d'évaluation par les SPSTI et les personnels formés.

  Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SPSTI, notamment des plans santé-travail.
- de rappeler que les SPSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :
  - mettre en œuvre la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), notamment en diffusant de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en mettant en adéquation les besoins du SPSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GEPP constitue une technique prévisionnelle de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du SPSTI ;
  - assurer le partage de l'information aux responsables des entretiens de parcours professionnel ;
  - diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
  - proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux…) ;
  - favoriser au maximum l'organisation de formations pendant le temps de travail, étant précisé que le temps de trajet pour participer à une formation est comptabilisé conformément aux dispositions du code du travail ;
  - favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
  - élaborer un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;
- de faciliter le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés. Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de DPC et de certification (code de la santé publique, articles L. 4021-1 et suivants) ;

– de veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

– le volume horaire consacré à la formation professionnelle, développement professionnel inclus (DPC) et hors DPC ;
– le volume horaire consacré à la formation professionnelle par groupes d'emplois ;
– le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;
– le pourcentage correspondant à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;
– le nombre de personnes ayant suivi une action de formation.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) visés par l'article 1er de la CCN, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SPSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent construire un dispositif propre à la branche, en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à la formation professionnelle, des documents types (par exemple : trame d'entretien de parcours professionnel, fiches pratiques) seront proposés dans le courant du dernier trimestre 2026.

Chapitre 1er Les principes généraux de la formation et du développement des compétences

Article 1er | *La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)*

Objet

La GEPP (qui comprend la GPEC) constitue une démarche de gestion anticipée des ressources humaines.

Elle vise à anticiper les besoins en compétences et en effectifs, en fonction des évolutions des métiers et de la stratégie du SPSTI.

Elle vise à déterminer les mesures les plus adaptées à la satisfaction de ces besoins, notamment en matière de formation, de mobilité professionnelle et de recrutement, planifiées dans le temps. Elle vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux rappellent que la GEPP permet, par ailleurs :

– d'accompagner les salariés dans les changements liés à l'évolution des emplois et dans l'organisation du travail, à travers le plan de développement des compétences, les abondements au compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences ;
– d'accompagner les salariés dans le développement de leur qualification, dans leur déroulement de carrière, leur parcours professionnel, leur mobilité, et en améliorer le suivi.

Les partenaires sociaux s'accordent pour engager une négociation spécifique portant sur les salariés « expérimentés » (dit anciennement « accord seniors ») en 2026.

Aussi, dans le cadre de la mise en œuvre de la GPEC, les SPSTI doivent « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Un plan de GEPP permet au SPSTI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses choix stratégiques, tout en répondant aux enjeux de la transition écologique.

Il a pour finalité de déterminer notamment :

– les grandes orientations de la formation professionnelle dans le SPSTI ;
– les compétences et qualifications à acquérir ;
– les catégories de salariés et d'emplois prioritaires ;
– les moyens et les actions à mettre en œuvre à court et à moyen termes, pour faire face à ces évolutions ;
– les objectifs en matière de recrutement ;
– les objectifs en matière d'accueil d'alternants, leurs modalités d'accueil, ainsi que les moyens mis en œuvre à la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
– les moyens mis en œuvre à la formation, l'insertion dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés « expérimentés », ainsi qu'à la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, pour l'ensemble de ces finalités, le plan de GEPP détermine :

– les objectifs de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et les moyens mis en œuvre ;
– les objectifs en matière de mixité des emplois et les moyens mis en œuvre.

Il est précisé que la démarche de GPEC/GEPP comporte plusieurs étapes :

– identification de la problématique et analyse de la situation ;
– définition d'un plan d'action ;
– mise en œuvre et évaluation du plan d'action.

Une démarche volontariste

L'ensemble des SPSTI doivent s'engager à prendre en compte les orientations de la branche dans leurs priorités de formation.

Le SPSTI effectue différentes démarches qui relèvent de la GEPP. Les employeurs consultent chaque année les institutions représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

D'autres formalités permettent également au SPSTI de mettre en place un dispositif de GEPP. Par exemple, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Concourent également à la GPEC/GEPP, dans le sens de l'adaptation des compétences aux évolutions des emplois, l'entretien de parcours professionnel dont bénéficie tout salarié, et le bilan qui doit être fait tous les huit ans.

Article 2 | *Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche*

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences, compte tenu des éléments indiqués dans le préambule du présent accord.

Ils insistent également sur la nécessité de construire des plans de GEPP intégrant les modalités du financement.

Dans ce cadre, ils se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants au niveau de la branche :

– favoriser la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
– promouvoir la connaissance des salariés sur le secteur de la santé au travail ;
– assurer le développement des compétences pour favoriser la maîtrise des évolutions technologiques dans un environnement digital en particulier liées au cas d'usage de l'intelligence artificielle en santé au travail, et de l'organisation du travail ainsi que de la règlementation spécifique au secteur ;
– intégrer la transition écologique dans la réflexion ;
– favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, afin de, notamment, développer la mixité dans les emplois ;
– favoriser la mobilité interne avec un accompagnement formation ;
– développer les compétences au management des salariés ayant des responsabilités d'encadrement ;
– développer la formation professionnelle dans les SPSTI de moins de 50 salariés ;
– développer les compétences pour maintenir l'employabilité des salariés de la branche.

Article 3 | *Publics prioritaires pour l'accès à la formation*

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

– les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
– les salariés dont l'emploi ou le maintien dans l'emploi pourrait être menacé ;
– les salariés ayant interrompu leur activité suite à une longue absence ;
– les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
– les salariés les moins qualifiés ;
– les salariés « expérimentés » c'est-à-dire de plus de 55 ans ;
– les salariés proches aidants (au sens de la réglementation).

Article 4 | *Formation dans les SPSTI de moins de 50 salariés*

L'employeur propose des actions de formation qui participent au développement des compétences dans les conditions énoncées à l'article 5 du présent accord.

Chapitre 2 La mise en œuvre dans les SPSTI de la formation et du développement des compétences

Article 5 | *Le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation, en matière de formation, de veiller au maintien des capacités à occuper un emploi de l'ensemble de ses salariés, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, ainsi que, le cas échéant, d'adapter les postes de travail en fonction de la situation des salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

La formation professionnelle est une thématique à aborder dans le cadre du dialogue social.

Il peut comprendre :

– des actions de formation professionnelle ;

– des actions d'apprentissage ;

– des actions d'accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience ;

– des actions de bilan de compétences.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

– les enjeux d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;

– les effets du déploiement de l'intelligence artificielle sur l'évolutions des métiers ;

– les priorités de formation définies par la branche, notamment par la commission partitaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche ;

– les conclusions des entretiens de parcours professionnels.

Obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il participe au développement des compétences, y compris numérique, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, en proposant des actions de formation, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à cette fin sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Obligations du salarié

La décision d'envoyer en formation un salarié dans le cadre du plan de développement des compétences fait partie des prérogatives de l'employeur. Ainsi, en principe, sauf exception, le salarié ne peut pas refuser de suivre un stage faisant partie du plan, quels que soient la durée et le lieu de ce stage.

Action de formation et régime applicable aux heures de formation

Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et le cas échéant, une certification ou une qualification. Elle peut être réalisée en présentiel et/ou en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail (AFEST : action de formation en situation de travail).

Formation obligatoire

Constitue une formation obligatoire au sens du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien

par le SPSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

Autres formations que celles obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires doivent se faire prioritairement sur le temps de travail. Pour rappel :

– pendant le temps de travail : dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires telles que précisées ci-avant, constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par le SPSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés ;
– hors temps de travail : certaines actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail effectif, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 6 | *L'entretien de parcours professionnel*

Chaque salarié, à l'occasion de son embauche dans le SPSTI, est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel, qui sera réalisé au cours de la première année suivant son embauche.

Cet entretien de parcours professionnel sera ensuite réalisé, pour tous les salariés du SPSTI, tous les quatre ans.

Il est mené par un supérieur hiérarchique ou par un représentant de la direction.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien de parcours professionnel est consacré :

– aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations du SPSTI ;
– à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans le SPSTI ;
– à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations du SPSTI 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 (VAE) ;
– à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder, sachant que les deux entretiens sont indépendants. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien de parcours professionnel.

L'entretien de parcours professionnel doit se dérouler pendant le temps de travail.

Le temps consacré à cet entretien professionnel (y compris sa préparation) est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de l'entretien de parcours professionnel, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (cf. *infra*).

L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO Santé.

L'entretien de parcours professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ou pour un élu du CSE, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

Cette obligation ne s'applique que si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

Quel que soit le motif de l'absence, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste (code du travail, art. L. 6315-1, I).

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation (code du travail, art. L. 1225-57).

L'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les huit ans. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien de parcours professionnel réalisé dans l'année suivant l'embauche.

Cette durée s'apprécie par référence à la date d'entrée du salarié dans le SPSTI.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'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.

(Code du travail, art. L. 6315-1, II).

Dans les SPSTI d'au moins 50 salariés, le compte personnel du salarié (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien de parcours professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Afin d'accompagner les SPSTI et de faciliter la mise en œuvre de ces dispositions, Présance tiendra à la disposition des services un ensemble d'outils méthodologiques et de documents types élaborés par l'OPCO Santé (par exemple : fiche explicative de la réforme ; trames d'entretiens ; suivi post-entretien…).

Article 7 | *Des entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

L'entretien de parcours professionnels de mi-carrière

Un entretien de parcours professionnel est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière.

L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié. Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail, sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets discutés lors de l'entretien de parcours professionnel « classique » susvisé, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu :

– l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail ;

– la prévention des situations d'usure professionnelle ;

– les besoins en formation ;

– les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

À l'issue de l'entretien, le document écrit récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés (code du travail, art. L. 6315-1, IV).

L'entretien de parcours professionnel au cours des deux années précédant le 60e anniversaire

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60e anniversaire du salarié (lorsqu'il a 58 ou 59 ans) sont abordés en plus des sujets discutés lors de l'entretien professionnel « classique » susvisé : les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive (code du travail, art. L. 6315-1, V).

Article 8 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Principes

Le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un dispositif visant à financer de la formation, reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel.

Il est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Afin de bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée www.moncompteactivité.gouv.fr qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF par la caisse de dépôts et consignations. L'information du salarié sur les modalités d'activation de son compte personnel de formation est intégrée au dispositif de l'entretien de parcours professionnel. Le code du travail prévoit, d'une part, une information initiale à l'embauche sur le bénéfice de cet entretien, et, d'autre part, que l'un des objets obligatoires de l'entretien de parcours professionnel est précisément l'activation par le salarié de son CPF, ainsi que les abondements possibles et le recours au conseil en évolution professionnelle (art. L. 6315-1 du code du travail).

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire liquide ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou du volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015.

Les titulaires du CPF ont également accès, dans leur espace personnel, au passeport d'orientation, de formation et de compétences, lequel recense les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail (bénévolat, volontariat…), qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion professionnelle. Aussi, ils ont accès au passeport de prévention.

Formations éligibles

Sont éligibles, pour tous les titulaires de compte, d'une part, les actions de formation certifiantes (certifications RNCP, blocs de compétences, certifications/habilitations du répertoire spécifique) et, d'autre part, plusieurs catégories spécifiques (VAE, bilans de compétences,

permis de conduire dans certains cas, actions en lien avec l'engagement citoyen et le mandat local) (art. L. 6323-6 du code du travail).

Alimentation du CPF

À titre informatif, les partenaires sociaux reproduisent ci-dessous les dispositions du code du travail portant sur l'alimentation du CPF.

Article R. 6323-1

I. Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

II. Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant mentionné au I, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

III. Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes personnels de formation.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités selon lesquelles la caisse procède à ce calcul et à cette alimentation lorsqu'elle ne reçoit pas ces données et lorsque les données qu'elle reçoit sont incomplètes ou erronées.

Article R. 6323-3-1

I. Le compte personnel de formation du salarié mentionné à l'article L. 6323-11-1 qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

II. Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié déclare remplir les conditions prévues à cet article par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son conseiller

en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

III. Le salarié qui ne remplit plus les conditions prévues à l'article L. 6323-11-1 le déclare par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Il cesse de bénéficier des dispositions du même article à compter de l'année civile suivante.

IV. Une information spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la majoration des droits en résultant, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette information est également délivrée par le conseiller en évolution professionnelle, dans des conditions définies par le cahier des charges mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 6111-6.

V. En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au compte personnel de formation font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, sans préjudice des sanctions prévues aux articles 313-3 et 441-6 du code pénal.

Les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé mentionnées à l'article L. 6323-9 précisent que les droits, exprimés en euros, obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, ne peuvent être utilisés. Lorsque le titulaire d'un compte a tout de même utilisé de tels droits, il rembourse les sommes correspondantes à la Caisse des dépôts et consignations ou, le cas échéant, à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, au terme d'une procédure contradictoire et selon des modalités que les conditions générales d'utilisation précisent.

Abondement du CPF

Conformément au code du travail, les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte au sens des dispositions légales.

Par ailleurs, le CPF peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

– le titulaire lui-même ;
– l'employeur ;
– un opérateur de compétences (OPCO) ;
– la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général, pris dans leur mission de gestion du compte professionnel de prévention, à la demande du salarié ;
– l'État ;
– les régions ;
– France Travail ;
– …

Tout projet co-construit donne lieu à un abondement du CPF par l'employeur.

Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, lorsqu'elles sont financées dans le cadre du CPF et suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours

calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

La participation forfaitaire d'un montant de 150 euros fait l'objet d'une prise en charge par l'employeur dès lors que la mobilisation du CPF résulte d'une demande de l'employeur avec l'accord du salarié.

CPF de transition professionnelle (CPF-TP)

Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP) permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF, en vue de financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales et réglementaires. À cet effet, le salarié a droit à un congé de transition professionnelle.

L'employeur abondera le CPF du salarié si l'action de formation résulte d'une demande de l'employeur avec l'accord du salarié.

Diagnostic individuel

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement, en dehors de leur temps de travail, d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

– Cap emploi ;

– France Travail ;

– les missions locales ;

– l'APEC ;

– les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

L'accompagnement de la personne, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, est réalisé sur le temps libre.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux invitent les intéressés à consulter le site internet du service public qui apporte des précisions quant à cet accompagnement possible du salarié (www.service-public.gouv.fr).

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le compte personnel de formation (code du travail, art. L. 6323-6). Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

La participation forfaitaire d'un montant de 150 euros fait l'objet d'une prise en charge par l'employeur dès lors que le bilan de compétences résulte d'une demande conjointe.

Article 9 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle peut être mise en œuvre :

– avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences ;

– avec le CPF ;

– à titre personnel et en dehors de tout dispositif ;

– dans un parcours de VAE dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Pour faciliter la VAE, les partenaires sociaux préconisent le recours à une autorisation d'absence d'une durée maximum de 2 jours, fractionnable par demi-journée, avec maintien de salaire. Les publics définis à l'article 3 du présent accord sont prioritaires.

La mise en œuvre de la VAE est assurée via le portail numérique « France VAE » (vae.gouv.fr). Ce portail permet au salarié de s'informer sur la VAE et d'effectuer toutes les démarches du parcours de validation.

Article 10 | *L'alternance*

L'alternance est une modalité de formation qui repose sur un temps de formation en organisme de formation et un temps de formation en entreprise.

Il existe plusieurs dispositifs de formation en alternance, parmi lesquels le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou bien encore la période de reconversion interne et externe (qui remplace notamment la Pro-A).

Article 10.1 | *Le contrat d'apprentissage*

Afin d'accompagner les SPSTI et de faciliter la mise en œuvre des dispositions ci-après, Présance tiendra à la disposition des services un ensemble d'outils méthodologiques et de documents types élaborés par l'OPCO Santé (par exemple : frise d'étapes ; proposition de formulaire de résiliation…).

Objectif

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail.

Il associe une formation en SPSTI, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

– lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés font suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduisent à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;

– lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;

– lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée à l'article L. 221-2, alinéa 1, du code du sport.

Pour l'apprenti reconnu comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Maître d'apprentissage

Pour chaque apprenti, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés du SPSTI. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Il bénéficie d'une formation adaptée.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés.

Le maître d'apprentissage a, notamment, pour missions :

– d'accueillir, aider, informer et guider l'apprenti ;
– d'organiser l'activité de l'apprenti dans le SPSTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
– de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
– d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge effective de travail de l'intéressé doit être adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien de parcours professionnel, et durant toute la période du tutorat.

L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel d'activité, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

Prise en charge par l'OPCO Santé des contrats d'apprentissage

Le financement des CFA est assuré par l'OPCO Santé dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont préconisés par la CPNEFP. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les partenaires sociaux se réunissent régulièrement, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP, pour déterminer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titre à finalité professionnelle préparés par les apprentis dans les SPSTI. Toutefois, à défaut d'accord, ces niveaux de prise en charge sont définis par décret et sont notamment consultables sur le site internet de France compétences.

Article 10.2 | *Le contrat de professionnalisation*

Objectif

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont celles qui permettent d'acquérir des qualifications, notamment enregistrées dans le RNCP, ou reconnues dans la classification de la convention collective nationale des SPSTI, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, les contrats de professionnalisation sont ouverts :

– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;

– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les SPSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

– les travailleurs handicapés ;

– les secrétaires médicaux, les assistants médicaux ;

– le personnel administratif ;

– les infirmiers ;

– les conseillers en prévention des risques professionnels.

Durée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 36 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'il dispose d'un service de formation, par le SPSTI lui-même.

Afin de prendre en compte la spécificité du secteur, les partenaires sociaux décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

– la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, à 24 mois ;

– la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est-à-dire non visés ci-dessus, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Mise en œuvre

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi, en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat, en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A.	65 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A.
De 21 à 25 ans révolus	70 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A.	80 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A.
Au moins 26 ans	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A.	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe A.

Article 10.3 | *La période de reconversion interne et externe*

Les partenaires sociaux rappellent que la période de reconversion remplace la Pro-A et TransCo et permet à un salarié d'effectuer une mobilité interne ou externe tout en intégrant un parcours certifiant.

Afin d'accompagner les SPSTI dans cette démarche, Présance, avec l'appui de l'OPCO Santé, transmettra et tiendra à disposition des services des outils, type « notes explicatives » sur ces nouveaux dispositifs.

a) Durée des actions

Dans le cadre de la période de reconversion professionnelle, la durée légale des actions de formation 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 mentionnées.

Afin de tenir compte des spécificités liées à la durée des formations du secteur, la durée des formations ainsi que des périodes de réalisation de la période de reconversion professionnelle peuvent être réalisées au-delà des dispositions légales précitées, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder trente-six mois.

b) Financement

Les actions de reconversion professionnelle sont financées prioritairement sur les dotations légales allouées par France compétences à l'OPCO.

Afin de sécuriser les parcours professionnels et de parvenir « à la garantie de bonne fin » des formations, la période de reconversion professionnelle peut être mobilisée, notamment en articulation avec d'autres dispositifs légaux et conventionnels.

La CPNEFP établit le montant de prise en charge par les fonds mutualisés de la branche (FMB) des actions liées à ce dispositif. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation. La CPNEFP détermine au titre de la branche professionnelle, en lien avec l'OPCO Santé, le coût horaire de prise en charge du dispositif.

Les actions de formation éligibles à la période de reconversion, peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du CPF du salarié sous réserve de son accord et dans la limite de 25 % de ses droits acquis.

En cas de reconversion interne, si la reconversion intervient à la demande de l'employeur, le salarié a la possibilité de ne pas mobiliser son CPF.

Article 11 | *La fonction tutorale*

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SPSTI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SPSTI, dans les conditions prévues par les contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation et par les contrats ou périodes d'apprentissage. Il en est de même pour le tuteur des salariés engagés dans un parcours de formation diplômante ou certifiante.

Le tuteur a pour missions :

– d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SPSTI ;
– de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
– de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en rapport avec la qualification pour exercer ces missions.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SPSTI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation ou du contrat ou de la période d'apprentissage. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les partenaires sociaux conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à deux personnes.

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur doit avoir reçu une formation spécifique adaptée.

À ce titre, le tutorat exercé dans le cadre de cet article conduit à la mise en place d'une rémunération dont le montant et la durée sont décidés au sein de chaque SPSTI.

Le tuteur et le salarié tutoré travaillent de préférence sur le même lieu de travail.

Article 12 | *La formation obligatoire des professionnels de santé*

a) Le développement professionnel continu (DPC)

Les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 4021-1 dudit code : « Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu ».

En d'autres termes, chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'ordre compétent.

Par ailleurs, « le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du SPSTI ».

Le SPSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

Un « parcours pluriannuel de DPC » est proposé par les conseils nationaux professionnels et comporte des actions s'inscrivant dans le cadre de priorités prédéfinies. Chaque professionnel de santé choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les actions de formation doivent se conformer à une des méthodes et modalités validées par la haute autorité de santé, et s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires mises en œuvre par un organisme enregistré en conséquence.

b) La certification des professionnels de santé

Au titre des obligations faites aux professionnels de santé (médecins et infirmiers) en matière de formation continue, le DPC est une des composantes de la certification médicale périodique créée en 2023.

Aux termes des articles L. 4022-1 et L. 4022-2 du code précité :

« La certification périodique des professionnels de santé est une procédure qui a pour objet de garantir :

1° Le maintien des compétences ;

2° La qualité des pratiques professionnelles ;

3° L'actualisation et le niveau des connaissances. »

« Au titre de la certification définie à l'article L. 4022-1, les professionnels de santé doivent établir, au cours d'une période de six ans, avoir réalisé un programme minimal d'actions visant à :

1° Actualiser leurs connaissances et leurs compétences ;

2° Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles ;

3° Améliorer la relation avec leurs patients ;

4° Mieux prendre en compte leur santé personnelle.

II. Les actions réalisées au titre du développement professionnel continu, de la formation continue et de l'accréditation sont prises en compte au titre du respect de l'obligation de certification périodique.

III. Chaque professionnel de santé choisit, parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique défini à l'article L. 4022-7 qui lui sont applicables, celles qu'il entend suivre ou réaliser au cours de la période mentionnée au I.

Pour les professionnels salariés, ce choix s'effectue en lien avec l'employeur selon des modalités définies par décret.

Pour les professionnels de santé relevant des dispositions de l'article L. 4138-2 du code de la défense, ce choix s'effectue après accord de l'autorité militaire. »

Les partenaires sociaux rappellent que cette obligation légale est vigueur depuis le 1er janvier 2023, mais que par dérogation, les médecins et infirmiers en exercice au 1er janvier 2023 disposent d'un délai de neuf ans pour établir avoir réalisé les actions requises au titre de l'obligation de certification professionnelle. Cette obligation s'imposera donc à eux à compter de 2032.

En d'autres termes, indépendamment du DPC qui est néanmoins pris en compte dans le cadre de cette certification, les médecins et infirmiers, nouvellement en exercice après le 1er janvier 2023, doivent réaliser des actions retracées dans un compte individuel, tous les 6 ans, sous le contrôle de leur ordre respectif.

Un choix parmi les actions prévues au référentiel de certification périodique leur est proposé dans ce cadre.

De même, chaque professionnel de santé salarié choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les partenaires sociaux indiquent que ce sont les conseils nationaux professionnels qui travaillent aux référentiels de certification périodique. Le conseil national de la certification périodique est, quant à lui, principalement chargé de son déploiement.

Article 13 | *Le montant et la durée de la contribution des SPSTI au titre de la formation professionnelle*

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises s'engagent, au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour 2 ans (années 2027 – 2028) et sera examiné à l'issue.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SPSTI.

Chapitre 3 Dispositions finales

Article 14 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 13.

Il est applicable à compter du 1er juillet 2026.

Article 15 | *Révision*

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Article 16 | *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 17 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 18 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 19 | *Bilan*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de cet accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des services de prévention et de santé au travail

interentreprises, est fait par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Article 20 | *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présance accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 19 du 30 avril 2026

à l'accord du 13 février 2004
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)

NOR : *ASET2650811M*
IDCC : *1170*

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

UNICEM ;
FFTB ;
FIB ;
UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux seules entreprises fabriquant des tuiles et des briques (2332Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

Article 2 | *Barème des rémunérations minimales annuelles garanties*

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 18 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé comme suite :

– groupe 1 de 605 € ;
– groupe 2 de 585 € ;

– groupe 3 de 565 € ;

– groupe 4 de 545 € ;

– groupe 5 de 525 €.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1er janvier 2026 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	23 623 €	24 157 €	24 251 €	24 810 €
Groupe 2	24 839 €	25 489 €	26 415 €	27 603 €
Groupe 3	27 635 €	28 213 €	29 582 €	31 211 €
Groupe 4	31 245 €	32 095 €	33 840 €	36 205 €
Groupe 5	36 234 €	37 570 €	40 379 €	43 782 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G.16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

Article 3 | *Barème de la prime d'ancienneté*

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(Euros/mensuel.)

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 4 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par deux avenants déposés et étendus du 15 décembre 2010 et du 5 décembre 2017.

Cet accord et ces avenants rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 5 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 6 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Le présent avenant peut être révisé pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Aucune demande de révision d'une disposition du présent avenant ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent 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 | *Adhésion*

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire de l'avenant ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 8 | *Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant*

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail. Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de la notification de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Clichy, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226 | Convention collective nationale

IDCC : **1285** | **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

Avenant du 16 juillet 2026
à l'accord du 1er juillet 2026
relatif aux salaires pour l'année 2026

NOR : *ASET2650812M*

IDCC : *1285*

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

SYNDEAC ;

SMA ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR ;

Scène Ensemble,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNPTAC CGT,

d'autre part,

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

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent modifier l'article 1.2 de l'accord sur les salaires 2026 signé le 1er juillet 2026. En effet, la grille des minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques figurant dans cet accord est affectée d'une erreur matérielle. Les partenaires sociaux conviennent, en conséquence, de la remplacer par la grille rectifiée reproduite ci-après. L'article 1.2 du présent avenant remplacera l'article 1.2 de l'accord sur les salaires 2026 signé le 1er juillet 2026.

Le présent avenant s'applique au personnel des emplois artistiques dramatiques et chorégraphiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective

nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 1er

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

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

(Voir page suivante.)

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 513,35	3 618,75	3 724,15	3 829,55	3 934,95	4 040,35	4 145,75	4 251,15	4 356,55	4 461,95	4 567,35	4 672,75
Groupe 2	2 748,58	2 831,04	2 913,50	2 995,96	3 078,41	3 160,87	3 243,33	3 325,79	3 408,24	3 490,70	3 573,16	3 655,62
Groupe 3	2 547,66	2 624,09	2 700,52	2 776,95	2 853,38	2 929,81	3 006,24	3 082,67	3 159,10	3 235,53	3 311,96	3 388,39
Groupe 4	2 359,38	2 430,16	2 500,94	2 571,72	2 642,50	2 713,28	2 784,07	2 854,85	2 925,63	2 996,41	3 067,19	3 137,97
Groupe 5	2 037,24	2 098,36	2 159,48	2 220,60	2 281,71	2 342,83	2 403,95	2 465,06	2 526,18	2 587,30	2 648,42	2 709,53
Groupe 6	1 921,51	1 979,15	2 036,80	2 094,44	2 152,09	2 209,73	2 267,38	2 325,02	2 382,67	2 440,31	2 497,96	2 555,60
Groupe 7	1 904,09	1 961,21	2 018,33	2 075,45	2 132,58	2 189,70	2 246,82	2 303,94	2 361,07	2 418,19	2 475,31	2 532,43
Groupe 8	1 884,35	1 940,88	1 997,41	2 053,94	2 110,47	2 167,00	2 223,53	2 280,06	2 336,59	2 393,12	2 449,65	2 506,18
Groupe 9	1 868,67	1 924,73	1 980,79	2 036,85	2 092,91	2 148,97	2 205,03	2 261,09	2 317,15	2 373,21	2 429,27	2 485,33

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

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | *Entrée en vigueur et dépôt de l'accord*

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à partir du 1er août 2026.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : **1483** | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT ET DES ARTICLES TEXTILES**

Accord du 12 juin 2026

relatif aux salaires minima et primes d'ancienneté applicables à Mayotte dans le cadre de la convergence sociale

NOR : *ASET2650775M*

IDCC : *1483*

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

FNH ;

CNDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA CDS FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord du 7 mai 2026 relatif à l'adaptation de certaines dispositions conventionnelles à Mayotte, dont il constitue une déclinaison opérationnelle s'agissant des salaires minima et des primes d'ancienneté.

Article 1er | *Champ d'application*

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

Article 2.1 | *Salaires minima*

I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 450 €
Catégorie 2	1 455 €
Catégorie 3	1 465 €
Catégorie 4	1 479 €
Catégorie 5	1 500 €
Catégorie 6	1 537 €
Catégorie 7	1 596 €
Catégorie 8	1 655 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 780 €
Catégorie A2	1 884 €
Catégorie B	2 201 €

Cadres	
Catégorie C	3 022 €
Catégorie D	3 181 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 251 €	3 072 €	3 231 €
6 ans	2 266 €	3 087 €	3 246 €
9 ans	2 281 €	3 102 €	3 261 €
12 ans	2 296 €	3 117 €	3 276 €
15 ans	2 311 €	3 132 €	3 291 €
18 ans	2 326 €	3 147 €	3 306 €

Article 2.2 | *Primes d'ancienneté*

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles						
Ancienneté Catégories	**3 ans**	**6 ans**	**9 ans**	**12 ans**	**15 ans**	**18 ans**
1 et 2	34 €	49 €	64 €	79 €	94 €	109 €
3 et 4	35 €	50 €	65 €	80 €	95 €	110 €
5 et 6	36 €	51 €	66 €	81 €	96 €	111 €
7 et 8	37 €	52 €	67 €	82 €	97 €	112 €

Agents de maîtrise catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles						
Ancienneté Catégorie	**3 ans**	**6 ans**	**9 ans**	**12 ans**	**15 ans**	**18 ans**
A 1 et A 2	40 €	55 €	70 €	85 €	100 €	115 €

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 3 | *Égalité*

L'application de cet accord relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle ; elle a lancé une étude à cet effet en 2023 et vue d'une restitution en 2024 permettant d'alimenter la négociation.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée en cohérence avec la trajectoire de convergence du salaire minimum prévue par la loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte.

Il s'inscrit exclusivement dans le cadre de la première étape de l'alignement progressif, correspondant à un Smic applicable à Mayotte fixé à 87,5 % du Smic net national au 1er juin 2026.

Ainsi, à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle étape de convergence du Smic à Mayotte, les dispositions spécifiques prévues par cet accord cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les partenaires sociaux s'engagent alors à se réunir pour renégocier un accord adapté au nouveau palier légal qui sera retenu.

En tout état de cause, le présent accord cessera de produire effet le 31 décembre 2031, quand bien même le calendrier légal de convergence du Smic applicable à Mayotte viendrait à être prolongé au-delà de cette date. Si tel était effectivement le cas, les partenaires sociaux s'engagent alors à se réunir pour renégocier un accord adapté aux nouvelles dispositions.

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

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

Article 7 | *Formalités*

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

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

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

Fait à Paris, le 12 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 juillet 2026
relatif à la transition environnementale des entreprises

NOR : *ASET2650797M*

IDCC : *1486*

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le changement climatique et la dégradation de la biodiversité, étroitement liés aux activités humaines et aux modes de production, constituent un défi majeur pour les économies et les organisations. La hausse des températures, les événements climatiques extrêmes, la raréfaction des ressources et la pression réglementaire croissante se traduisent par de nouveaux risques professionnels, des transformations des modèles économiques et des exigences accrues de transparence environnementale.

La transition écologique vise à rendre les activités humaines compatibles avec les limites planétaires. Elle comprend la transition environnementale, centrée sur la réduction des impacts sur l'environnement, et la transition énergétique, dédiée aux modes de production et de consommation d'énergie. Le présent accord se concentre sur le volet environnemental qui relève des relations entre employeurs et salariés : réduction de l'empreinte directe des entreprises, adaptation au changement climatique et développement des compétences.

Ces évolutions commandent une double réponse. D'une part, l'atténuation : réduire les émissions de gaz à effet de serre, gérer plus sobrement les ressources naturelles, l'énergie, les déchets et les mobilités. D'autre part, l'adaptation : ajuster les activités, les organisations et les modèles d'affaires aux conséquences du dérèglement climatique, renforcer la continuité d'activité face aux aléas et anticiper l'évolution des besoins des clients.

Les entreprises de la branche des bureaux d'études, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil présentent une caractéristique structurelle qui oriente l'ensemble du présent accord : elles sont fortement prescriptrices d'impacts environnementaux et influencent plus qu'elles n'émettent. À ce titre, elles sont doublement concernées : d'une part, par l'empreinte environnementale de leurs propres activités (numérique et intelligence artificielle, déplacements professionnels, locaux et équipements) ; d'autre part, par leur responsabilité de prescription : leurs recommandations et livrables orientent des décisions d'investissement dont l'impact peut excéder largement celui de leurs activités internes.

Le cadre juridique applicable connaît des évolutions notables auxquelles les entreprises doivent s'adapter ou se préparer : la directive CSRD [1] et ses normes ESRS (changement climatique, pollution, ressources en eau, biodiversité, économie circulaire), la loi AGEC [2], la directive CSDDD [3] à transposer en juillet 2028, ainsi qu'un ensemble d'obligations légales rappelé dans le présent accord.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans la dynamique initiée par l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, et en déclinent les principes à l'échelle de la branche, en les adaptant aux spécificités de ses entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte des enjeux environnementaux constitue un facteur de pérennité, de compétitivité et d'attractivité pour toutes les entreprises de la branche. Elle appelle des évolutions concrètes dans les pratiques professionnelles, les modes d'organisation, les compétences mobilisées et les outils de pilotage. Le présent accord trace les orientations opérationnelles retenues dans le champ des relations entre employeurs et salariés, sans préjudice des cadres propres à chaque structure.

La branche s'inscrit dans la trajectoire nationale de réduction des émissions de gaz à effet de serre fixée par la stratégie nationale bas-carbone. Compte tenu de la diversité des activités, des tailles et des données disponibles, le présent accord ne fixe pas d'objectif chiffré de réduction agrégée, mais oriente les pratiques des entreprises pour qu'elles contribuent à cette trajectoire et puissent fixer leurs propres objectifs, sans préjudice de l'organisation en vigueur dans l'entreprise, notamment s'agissant de la durée et des modalités d'organisation du temps de travail, ainsi que des règles applicables en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il vise à :

– structurer le dialogue social et la gouvernance autour de ces enjeux ;

– accompagner la montée en compétences des salariés et des représentants du personnel ;

– soutenir la réduction de l'empreinte environnementale et l'adaptation de l'activité au changement climatique, ainsi qu'une gestion plus responsable des ressources, des déchets et des mobilités ;

– orienter l'épargne salariale vers le financement de la transition environnementale.

Cet accord repose sur une mise en œuvre proportionnée et pragmatique, au regard de la taille, de l'activité, des moyens et de l'implantation territoriale des entreprises.

[1] Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « directive CSRD »).

[2] Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire.

[3] Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du conseil du 24 mai 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (dite « directive CSDDD ») dont la transposition est reportée au 26 juillet 2028 par la directive (UE) 2026/470 du 24 février 2026 (dite « Omnibus »).

Thème 1 Piloter et organiser la transition environnementale

La transition environnementale nécessite une organisation interne adaptée et l'implication pérenne des salariés. Elle repose sur des échanges réguliers, des indicateurs communs et la définition d'une trajectoire revue périodiquement. Les entreprises de la branche disposent pour cela d'un cadre conventionnel et légal éprouvé dans lequel les enjeux environnementaux trouvent désormais leur place. Pour les TPE-PME, où les instances représentatives du personnel sont souvent absentes ou réduites, des modalités proportionnées d'échange avec les salariés produisent les mêmes effets structurants.

Article 1er | *Inscrire les enjeux environnementaux dans le dialogue social*

Le dialogue social constitue, à tous les niveaux où il s'exerce, le cadre privilégié d'élaboration et de mise en œuvre des engagements des entreprises. Les partenaires sociaux affirment la nécessité d'y inscrire pleinement les enjeux environnementaux et climatiques, dans le respect des prérogatives de chaque acteur et selon des modalités proportionnées à la taille et à la configuration de chaque entreprise.

1.1. Au niveau des entreprises

Les entreprises de la branche organisent l'association des salariés à la transition environnementale selon des modalités proportionnées à leur effectif, à leur organisation et à la présence éventuelle d'institutions représentatives du personnel.

Entreprises de moins de 10 salariés

Il est recommandé aux entreprises de moins de dix (10) salariés de mettre en œuvre les actions suivantes :

– formaliser, sur le modèle de l'annexe 1 du présent accord, un document de suivi simplifié recensant trois (3) à cinq (5) actions prioritaires ;
– organiser, au moins une (1) fois par an, un échange avec les salariés pour partager le diagnostic et les actions retenues, sous la forme la plus adaptée à l'organisation (point en réunion d'équipe, note interne, courriel) ;
– s'appuyer sur les ressources de la branche et des pouvoirs publics accessibles sans frais, présentées aux articles 4 et 5 du présent accord.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Il est recommandé aux entreprises de dix (10) à quarante-neuf (49) salariés de mettre en œuvre les actions suivantes :

– associer les salariés à l'établissement du diagnostic, sous une forme participative adaptée à la structure (cartographie simplifiée des flux, atelier, échange en réunion d'équipe) ;
– organiser, au moins une (1) fois par an, un échange dédié sur l'avancement des actions environnementales, à l'occasion duquel les salariés peuvent formuler des propositions d'amélioration environnementale ;
– mobiliser des outils de suivi allégés : tableau de bord environnemental simplifié et indicateurs partagés avec les équipes ;
– formaliser les actions retenues dans un plan d'action, sur le modèle de l'annexe 1 du présent accord, remis aux salariés et aux nouveaux embauchés et actualisé annuellement ; ce document peut être intégré aux parcours d'accueil et aux entretiens annuels.

Entreprises pourvues d'un CSE et/ou de délégués syndicaux

En complément des recommandations qui précèdent, les entreprises pourvues de délégués syndicaux engagent les négociations périodiques sur la rémunération, l'égalité professionnelle et

la qualité de vie et des conditions de travail. Les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés négocient également sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) [1].

Il est recommandé d'examiner les enjeux environnementaux à l'occasion de ces négociations obligatoires.

Les négociations facultatives constituent également un levier : les entreprises peuvent se doter d'un agenda social organisant les chantiers de mise en œuvre de la transition environnementale, notamment lorsque leurs locaux entrent dans le champ du dispositif éco-énergie tertiaire [2].

Pour accompagner la négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche (ci-après « OPIIEC »), qui tient à jour les référentiels des métiers et des compétences en intégrant les transformations liées à la transition écologique, et les ressources mises à disposition par l'opérateur de compétences Atlas (cf. articles 4 et 5 du présent accord). Les attributions environnementales du CSE sont précisées à l'article 2 du présent accord.

1.2. Au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer une clause relative à la prise en compte des enjeux environnementaux dans les négociations menées à ce niveau, sauf à motiver l'absence de pertinence au regard de l'objet de la négociation.

Par ailleurs, ils s'engagent à intégrer des critères de responsabilité sociale et environnementale dans les appels d'offres définis paritairement pour le choix des prestataires participant aux travaux de la branche.

La commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) assure le suivi de l'exécution du présent accord, sur la base des indicateurs définis à l'article 11.

Article 2 | *Associer les salariés et le comité social et économique (CSE) à la transition environnementale*

L'association des salariés et, lorsqu'il existe, du comité social et économique (CSE) aux décisions ayant des incidences environnementales constitue une condition de réussite et de légitimité de la transition écologique de l'entreprise. Les partenaires sociaux entendent rendre pleinement effectives les attributions environnementales reconnues par le code du travail au CSE et aux représentants du personnel.

2.1. Les attributions du CSE en matière environnementale

Le CSE est obligatoirement informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets de l'entreprise, notamment l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail [3].

Lors des consultations récurrentes du CSE, telles que celles relatives aux orientations stratégiques, à la situation économique et financière et à la politique sociale, l'employeur doit

[1] Articles L. 2242-1 à L. 2242-22 du code du travail.

[2] Décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 (« éco-énergie tertiaire ») : objectifs de réduction de la consommation énergétique applicables aux bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m² (– 40 % en 2030, – 50 % en 2040, – 60 % en 2050).

[3] Article L. 2312-8 III du code du travail.

obligatoirement informer le CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise[1].

Dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus, les risques climatiques sont pris en compte pour l'élaboration d'actions de prévention consignées au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT). Dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, ces actions sont consignées dans le DUERP et dans ses mises à jour.

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent créer au sein du CSE une commission environnement chargée d'analyser les conséquences environnementales des activités de l'entreprise, de préparer les avis rendus sur les projets qui lui sont soumis et de formuler des propositions d'actions visant à améliorer l'empreinte environnementale de l'entreprise.

2.2. La formation des représentants du personnel

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée de cinq (5) jours, pris en charge par le CSE, comprenant un volet relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise[2].

Il est recommandé aux CSE d'intégrer cette dimension environnementale dans le plan de formation de leurs membres. Les ressources de formation accessibles aux représentants du personnel sont présentées à l'article 5 du présent accord.

2.3. Les activités sociales et culturelles durables

Dans le cadre de son autonomie de gestion des activités sociales et culturelles[3], le CSE peut intégrer des critères environnementaux dans la définition et l'attribution de ces prestations. À ce titre, il peut définir des critères de sélection des prestataires prenant en compte l'impact environnemental de l'activité, la présence de labels ou certifications, la réduction des émissions liées aux déplacements, ou l'offre de loisirs de proximité. Il peut également mettre en place des actions de sensibilisation des salariés sur les pratiques responsables et les informer de l'impact écologique des prestations proposées.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur qui met en place des activités sociales et culturelles peut procéder selon les mêmes orientations.

Article 3 | *Mesurer et piloter l'empreinte environnementale de l'entreprise*

La capacité des entreprises à mesurer, restituer et piloter leur empreinte environnementale conditionne la sincérité des engagements pris et la portée des trajectoires définies. Les partenaires sociaux soulignent la valeur des instruments existants qui constitue le socle d'un pilotage exigeant.

3.1. La base de données économique, sociale et environnementale (BDESE)

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, la BDESE accessible aux représentants du personnel, comprend obligatoirement les informations environnementales de l'entreprise couvrant la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique[4].

[1] Article L. 2312-17 du code du travail.

[2] Article L. 2315-63 du code du travail.

[3] Articles L. 2312-78 et suivants du code du travail.

[4] Articles R. 2312-8 10° et R. 2312-9 10° du code du travail.

Les entreprises pourvues de délégués syndicaux peuvent négocier le contenu de la BDESE pour y intégrer des indicateurs liés aux investissements respectueux de l'environnement, aux coûts de l'énergie, aux risques climatiques et aux plans d'action mis en œuvre, et y préciser les périmètres d'émissions de GES couverts (scope 1, 2 ou 3), ainsi que les indicateurs de consommation et de déchets suivis, ainsi que des indicateurs propres à l'empreinte numérique de l'entreprise, tels que les achats de matériels informatiques, la gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), le recours aux services d'hébergement et de cloud et les usages de l'intelligence artificielle.

3.2. Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

Les entreprises de plus de cinq cents (500) salariés en métropole et de plus de deux-cent-cinquante (250) salariés en outre-mer doivent obligatoirement établir un bilan des émissions de GES tous les quatre (4) ans [1]. Les entreprises non soumises à cette obligation sont invitées à réaliser un bilan simplifié en mobilisant les ressources du site bilans-ges.ademe.fr et, le cas échéant, l'appui des DREAL.

Les entreprises sont invitées à piloter la réduction de leurs émissions de GES en suivant par exemple l'évolution de leur intensité carbone, rapportée au nombre de salariés, au chiffre d'affaires, ou encore au nombre et à la nature des projets de l'entreprise.

3.3. Le rapport de durabilité

La directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises [2] (directive CSRD) soumet les grandes entreprises à une obligation de publication d'un rapport de durabilité intégré à leur rapport de gestion, structuré selon les normes européennes d'information en matière de durabilité ESRS (European Sustainability Reporting Standards) et couvrant cinq (5) domaines environnementaux : changement climatique, pollution, eau, biodiversité, économie circulaire.

Cette obligation s'applique aux entreprises dépassant simultanément les deux (2) seuils suivants : mille (1 000) salariés et quatre-cent cinquante (450) millions d'euros de chiffre d'affaires net.

L'employeur doit obligatoirement informer et consulter le CSE sur le rapport de durabilité avant sa publication [3].

Les entreprises non soumises à la directive CSRD sont invitées à s'astreindre à la norme VSME [4] qui fournit un cadre simplifié et adapté aux micro-entreprises et PME. Cette norme constitue le cadre de référence pour la transmission d'informations de durabilité aux clients et donneurs d'ordre soumis à la directive CSRD, au sein de la chaîne de valeur.

3.4. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)

Les outils centraux de pilotage des risques professionnels, y compris des risques liés au changement climatique sont le DUERP et, pour les entreprises de cinquante (50) salariés et plus,

[1] Article L. 229-25 du code de l'environnement.

[2] Directive (UE) 2022/2464 du parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « directive CSRD ») modifiée par la directive (UE) 2026/470 du parlement européen et du conseil du 24 février 2026 (dite « Omnibus I »). Les seuils issus de la directive Omnibus s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2027 ; leur transposition en droit français, requise au plus tard le 19 mars 2027, est engagée dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE).

[3] Article L. 232-6-3 du code de commerce.

[4] Norme européenne voluntary sustainability reporting standard for non-listed SME.

le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Leur déclinaison opérationnelle au regard des enjeux environnementaux fait l'objet de l'article 8 du présent accord, complété par l'annexe 2 (méthodologie d'intégration au DUERP).

3.5. Le devoir de vigilance

Les entreprises employant au moins cinq mille (5 000) salariés en leur sein et dans leurs filiales dont le siège est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille (10 000) salariés en incluant les filiales étrangères doivent établir et mettre en œuvre un plan de vigilance comportant une cartographie des risques graves pour l'environnement, des procédures d'évaluation régulière et des mesures d'atténuation adaptées [1]. Ce plan et son compte rendu de mise en œuvre sont rendus publics dans le rapport de gestion [2].

La directive CSDDD [3], devant être transposée avant le 26 juillet 2028, étendra ce dispositif à compter de 2029. Les adaptations éventuelles à apporter au présent accord seront examinées par la CPPNI dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Thème 2 Renforcer les compétences environnementales des salariés

Les compétences exercées dans les entreprises de la branche se transforment plus rapidement que dans la plupart des autres secteurs sous l'effet de la transition environnementale. Cette transformation procède d'une caractéristique structurelle : ces entreprises sont fortement prescriptrices, de sorte que les compétences environnementales de leurs consultants, ingénieurs et chefs de projet conditionnent non seulement leur performance interne, mais aussi celle de leurs clients. Identifier ces compétences, les développer par la formation et les valoriser auprès des salariés et des donneurs d'ordre constitue un investissement de long terme pour les entreprises comme pour la branche.

Article 4 | *Identifier les compétences environnementales et anticiper l'évolution des métiers*

La transition écologique transforme en profondeur les métiers exercés au sein de la branche, et appelle un renouvellement des compétences attendues des salariés. Les partenaires sociaux confient à l'OPIIEC le soin d'éclairer cette transformation par ses travaux prospectifs, et invitent les entreprises à s'en saisir dans la conduite de leurs politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

4.1. Typologie conventionnelle des compétences environnementales

Pour faciliter le déploiement opérationnel des plans de développement des compétences, les partenaires sociaux distinguent deux familles de compétences environnementales :

Compétences métier :

– éco-conception et évaluation environnementale : éco-conception (ouvrages, recommandations, services et infrastructures numériques [4]), analyse de cycle de vie, mesure et réduction de l'empreinte, intégration des risques climatiques ;

[1] Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

[2] Articles L. 225-102-1 et L. 225-100 du code de commerce.

[3] Directive (UE) 2024/1760 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (corporate sustainability due diligence directive – CSDDD).

[4] Notamment le référentiel général d'écoconception de services numériques (RGESN).

– sobriété numérique et IA frugale[1] : optimisation des infrastructures, maîtrise des impacts énergétiques du numérique et de l'IA, sobriété d'usage, éco-conception logicielle. S'appuie sur les compétences clés de l'étude OPIIEC[2] (webdesign, UI/UX, infrastructure, cloud, éco-conception logicielle), référence sectorielle commune.

Compétences transversales :

– conformité réglementaire et RSE : maîtrise du cadre réglementaire ; déploiement d'une politique RSE, suivi de durabilité ;
– management de la transition : animation d'équipes en transition environnementale, arbitrage entre contraintes économiques et environnementales, pilotage de trajectoires bas carbone, communication interne sur les engagements ;
– représentation du personnel et dialogue social environnemental : lecture de la BDESE et du rapport de durabilité, identification des risques environnementaux au DUERP, droit d'alerte environnemental, négociation des accords intégrant des critères environnementaux.

4.2. Les référentiels métiers de l'OPIIEC

Les référentiels métiers et compétences actualisés par l'OPIIEC constituent le cadre de référence commun de la branche pour identifier les besoins en montée en compétences liés à la transition environnementale. L'OPIIEC publie régulièrement des études prospectives sur l'évolution des métiers et les besoins en formation.

Les entreprises de la branche, leurs salariés et leurs représentants du personnel sont invités à mobiliser ces travaux dans leurs propres démarches de gestion des compétences.

4.3. L'intégration dans les outils RH

Recommandation applicable à toutes les entreprises de la branche

Les entreprises sont invitées à mobiliser les travaux de l'OPIIEC (cartographie des métiers, études prospectives) pour identifier les compétences environnementales et à les intégrer à leurs plans de développement des compétences, dans une logique proportionnée à leur taille et à leur activité.

Obligation applicable aux entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés doivent obligatoirement négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) tous les quatre (4) ans. Cette négociation aborde la prise en compte des enjeux environnementaux dans la trajectoire de l'emploi et des compétences, en s'appuyant sur les référentiels métiers de l'OPIIEC.

Les entreprises s'attachent à intégrer progressivement les compétences environnementales dans leurs outils de gestion des ressources humaines, notamment les fiches de poste, les référentiels métiers, les entretiens professionnels et, lorsque cela est pertinent, les critères d'évaluation des salariés.

Article 5 | *Former les salariés*

Le développement des compétences environnementales constitue, pour les entreprises de la branche, tout à la fois une condition de leur capacité d'adaptation et un levier de performance collective. À ce titre, son déploiement doit être rendu accessible à l'ensemble des salariés, par la mobilisation des dispositifs de la branche et de l'opérateur de compétences Atlas, ainsi que des financements publics et conventionnels qui leur sont ouverts.

[1] Référentiel « AFNOR Spec 2314 ».

[2] www.opiiec.fr/etudes/138864.

5.1. Premier niveau : sensibilisation

Les entreprises sont invitées à instituer au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés un socle commun de sensibilisation aux enjeux environnementaux. Pour les entreprises de moins de dix (10) salariés, l'accès gratuit à la plateforme MicrolearningAtlas de l'opérateur de compétences (cf. article 5.2) constitue un point d'entrée suffisant, sans qu'un suivi formalisé soit attendu.

Ce socle couvre :

– les enjeux climatiques, énergétiques et de biodiversité essentiels ;

– les obligations réglementaires applicables à l'activité de l'entreprise ;

– la sobriété énergétique et numérique au quotidien ;

– les principes de l'économie circulaire.

Les modalités de mise en œuvre peuvent comprendre des modules de formation en ligne, des ateliers collaboratifs, des conférences internes ou l'intégration aux parcours d'accueil des nouveaux embauchés.

Une attention particulière est portée à la sensibilisation et à la formation des managers, dont le rôle est déterminant dans l'intégration des enjeux environnementaux dans l'organisation des activités et l'accompagnement des équipes.

5.2. Deuxième niveau : approfondissement

La branche met gratuitement à la disposition des entreprises un ensemble de dispositifs de formation aux enjeux environnementaux :

– la plateforme MicrolearningAltas de l'opérateur de compétences Atlas ;

– l'offre CampusAtlas, susceptible d'être dispensée selon la modalité de l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;

– la plateforme Savoirs d'Avenirs (contenus de sensibilisation et de formation) ;

– l'autodiagnostic de maturité RH, de l'opérateur de compétences Atlas.

Le financement des actions de formation peut être assuré, séparément ou cumulativement, par :

– le compte personnel de formation (CPF) ;

– la participation de l'opérateur de compétences Atlas, au titre du plan de développement des compétences ;

– les fonds conventionnels de la branche.

L'employeur peut abonder le CPF de ses salariés pour les orienter vers les formations environnementales qu'il juge prioritaires. La branche peut instituer des abondements conventionnels spécifiquement dédiés. Ces dispositifs sont complétés par les outils d'accompagnement élaborés par la branche, notamment les trames d'autodiagnostic et de plan d'action figurant en annexe du présent accord, actualisées en tant que de besoin par la CPPNI.

5.3. Troisième niveau : reconnaissance et valorisation

La branche ouvre aux salariés deux (2) voies de reconnaissance des compétences environnementales :

– la certification « Ambassadeur de la transition écologique en entreprise » inscrite au répertoire spécifique de France compétences et finançable via le CPF ;

– les micro-certifications numériques (open badges) délivrées par CampusAtlas.

Les entreprises sont invitées à valoriser ces compétences dans le cadre des entretiens professionnels, des bilans de compétences et des procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Thème 3 Réduire l'empreinte de l'entreprise et l'adapter au changement climatique

Déplacements, usages numériques, organisation du travail, gestion des ressources et des déchets, prévention des risques climatiques : ces leviers sont actionnables sans délai, à coût souvent maîtrisé, et produisent des effets mesurables tant sur l'empreinte environnementale de l'entreprise que sur sa résilience face aux aléas. Ils relèvent d'une double logique : atténuation, par la réduction des consommations et des émissions, adaptation, par la prévention des risques pesant sur les salariés et la continuité de l'activité. Plusieurs des orientations qui suivent traduisent en pratique des obligations légales s'imposant à toutes les entreprises sans condition de seuil.

Article 6 | *Adapter l'organisation du travail et la politique de déplacements*

La politique de déplacements et l'organisation du travail constituent les premiers leviers d'action environnementale dans les entreprises de la branche, en raison du poids des trajets professionnels et domicile-travail dans leur empreinte directe.

6.1. Encourager la mobilité durable

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre ou à favoriser :

Pratiques de déplacement bas-carbone

Privilégier le train pour les trajets professionnels lorsqu'un itinéraire ferroviaire de trois (3) heures ou moins existe, sauf circonstances particulières.

Privilégier la visioconférence et les outils collaboratifs pour les réunions internes, formations et déplacements évitables.

Soutenir les pratiques de vélo, de covoiturage et de transports partagés, notamment via le forfait mobilités durables (FMD).

Aménagements et équipements

Développer, dans la mesure du possible, des infrastructures adaptées : stationnement sécurisé pour les vélos et installation de bornes de recharge électrique ; intégrer des critères environnementaux dans la gestion de la flotte de véhicules de fonction ou de service, lorsqu'elle existe (motorisation électrique ou hybride rechargeable).

Gouvernance

Intégrer la question des déplacements dans la planification des réunions, missions et temps de présence.

Adapter les mesures retenues aux réalités territoriales et aux profils de salariés, en particulier dans les zones peu desservies par les transports en commun.

Le plan de mobilité employeur, lorsqu'il est mis en place, constitue le cadre de référence privilégié pour structurer ces actions.

6.2. Adapter l'organisation du travail

Les entreprises sont invitées à faire évoluer leurs modes d'organisation de façon concertée avec les instances représentatives du personnel, notamment afin d'en apprécier les impacts sur les conditions de travail, l'activité et l'environnement. Les leviers à examiner comprennent à titre d'exemple :

– la limitation des déplacements professionnels et domicile-travail dans la mesure du possible et sans préjudice sur la bonne exécution des missions notamment par le recours au travail hybride, aux visioconférences et aux outils collaboratifs ;

– l'optimisation de l'utilisation des locaux, des espaces partagés et des équipements ;
– l'ajustement, lorsque cela est possible, des horaires, des rythmes de présence et des modalités de réunion ;
– la diffusion d'une culture de sobriété énergétique et numérique ;
– l'association des salariés à l'identification des mesures les plus adaptées et respectueuses des équilibres entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'accord de branche du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail offre un cadre juridique sécurisé pour la mise en œuvre du télétravail et du travail hybride.

Article 7 | *Maîtriser l'empreinte du numérique et gérer les ressources et les déchets*

Les usages numériques et la gestion des ressources et des déchets relèvent d'une même exigence de sobriété qui privilégie la réduction à la source et la prolongation des usages avant le recours au recyclage et au traitement.

7.1. Sobriété numérique

Les entreprises sont invitées à inscrire leurs usages numériques dans une logique de sobriété qui peut se décliner aux niveaux suivants :

Équipements

Prolonger la durée d'usage des équipements par la maintenance, la réparation, le réemploi et le reconditionnement.

Intégrer des critères environnementaux dans les politiques d'achats afin de privilégier des équipements durables, réparables et compatibles avec une logique de sobriété.

Infrastructures

Limiter les équipements redondants et optimiser les infrastructures et services associés (hébergement, cloud, serveurs).

Pratiques individuelles

Sensibiliser les salariés à leurs usages numériques (messagerie, stockage, intelligence artificielle générative) et les former à des pratiques sobres.

Désigner, le cas échéant, un référent sobriété numérique au sein de l'entreprise.

Services numériques et IA

Intégrer une démarche d'éco-conception dans le développement des services numériques produits par l'entreprise, en s'appuyant sur les référentiels publics disponibles[1].

Privilégier les approches sobres dans le recours à l'intelligence artificielle (« IA frugale ») et mesurer, lorsque cela est techniquement possible, l'empreinte des services et modèles d'IA développés.

Les entreprises peuvent formaliser leurs pratiques parmi les usages listés ci-dessus au moyen d'un plan d'action définissant des objectifs qu'elles déterminent librement. Les indicateurs associés peuvent être intégrés à la BDESE dans les conditions prévues à l'article 3.1.

Les entreprises peuvent s'inscrire dans des démarches collectives sectorielles dédiées à la réduction de l'empreinte environnementale du numérique telle que la plateforme Planet Tech'Care.

[1] Notamment le référentiel général d'écoconception de services numériques (RGESN).

7.2. Gestion responsable des ressources et des déchets

Les entreprises sont soumises, selon leur activité, les volumes de déchets produits et les seuils réglementaires applicables, aux obligations légales et réglementaires en matière de prévention et de gestion des déchets et, plus largement, d'économie circulaire, notamment[1] :

– tri à la source des cinq (5) flux de déchets (papier, métal, plastique, verre, bois) et des biodéchets ;

– traçabilité et remise des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) à des éco-organismes agréés[2] ;

– interdiction des plastiques à usage unique.

Les entreprises de plus de cinquante (50) salariés disposant d'un site de restauration collective doivent obligatoirement procéder à un diagnostic du gaspillage alimentaire et mettre en place des actions de réduction et de suivi des évolutions dans le temps.

Toutes les entreprises sont invitées à favoriser la réduction à la source des consommations de ressources et des déchets produits dont l'effet est systématiquement supérieur à celui du tri ou du recyclage.

Des indicateurs de suivi relatifs à la consommation de ressources, à la production de déchets et à la durée de vie des équipements peuvent utilement être mis en place afin d'objectiver les progrès réalisés et d'alimenter le dialogue social.

Article 8 | *Prévenir les risques climatiques et garantir la continuité de l'activité*

Le changement climatique fait peser sur les entreprises de la branche des risques nouveaux ou aggravés qui mettent en cause à la fois la santé et la sécurité des salariés et la continuité de l'activité.

8.1. Intégration des risques climatiques au DUERP

La prévention des effets du changement climatique sur les conditions de travail relève pleinement de la démarche de santé et de sécurité mise en œuvre dans l'entreprise.

Les entreprises intègrent les risques climatiques dans leur DUERP, notamment :

– les risques liés à la chaleur intense[3] ;

– la dégradation de la qualité de l'air intérieur et extérieur, l'exposition accrue aux pollens, aux allergènes et aux UV ;

– les risques biologiques (légionellose dans les réseaux d'eau chaude, vecteurs émergents tels que moustiques tigres et tiques) ;

– les risques organisationnels susceptibles d'affecter la continuité de service ou la santé des salariés lors d'événements climatiques extrêmes.

La méthodologie d'intégration de ces risques au DUERP est précisée à l'annexe 2 du présent accord. Les ressources de l'INRS, de l'ADEME, de l'ANSES, ainsi que l'outil de diagnostic sur l'adaptation au changement climatique (ODACC) de la banque de France, constituent des appuis utiles.

[1] Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi AGEC) ; décret n° 2023-478 du 20 juin 2023 relatif au tri à la source des biodéchets ; articles L. 541-21-1 et suivants du code de l'environnement.

[2] La liste de ces organismes est disponible sur le site https://filieres-rep.ademe.fr/eco-organismes.

[3] Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

8.2. Prévention des risques liés à la chaleur

Concernant spécifiquement le risque lié à la chaleur, les obligations des employeurs sont renforcées : les locaux doivent être maintenus à une température adaptée en toute saison. Lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé lié à des épisodes de chaleur intense, l'employeur est tenu de définir des mesures ou actions de prévention pour réduire ces risques [1].

Parmi ces mesures, le recours au télétravail ou à l'aménagement des horaires peut constituer, en concertation avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent, une réponse organisationnelle proportionnée pendant les épisodes de vigilance canicule.

8.3. Programmation annuelle des actions de prévention

Les entreprises de cinquante (50) salariés et plus fixent dans leur PAPRIPACT :

– la liste détaillée des mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, y compris les risques climatiques identifiés à l'article 8.1 ;

– pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

– les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

– un calendrier de mise en œuvre.

Les entreprises de moins de cinquante (50) salariés définissent les actions de prévention des risques et de protection des salariés ; la liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

8.4. Adaptation et continuité d'activité

Les entreprises analysent, de manière proportionnée, leur vulnérabilité face aux aléas climatiques susceptibles d'affecter leur activité :

– épisodes de chaleur impactant les infrastructures numériques ;

– ruptures d'approvisionnement énergétique, inondations ;

– événements climatiques extrêmes perturbant les déplacements ou les opérations.

Sur cette base, elles définissent les mesures nécessaires à la continuité de leur activité, en cohérence avec leur organisation et leurs contraintes opérationnelles dans le cadre d'un plan de continuité d'activité.

Lorsque ces mesures ont un impact sur les conditions de travail, les instances représentatives du personnel sont associées, conformément aux dispositions légales applicables [2].

Lorsque cela est pertinent, les entreprises peuvent associer des parties prenantes externes, notamment leurs assureurs ou les collectivités territoriales.

Thème 4 Accompagner les clients et orienter l'épargne salariale vers la transition environnementale

Pour des entreprises dont les recommandations engagent des choix d'investissement et de conception très supérieurs à leur empreinte propre, l'effet environnemental se mesure d'abord à l'extérieur. Deux (2) leviers en relèvent : la responsabilité de prescription, exercée par les missions et les livrables auprès des clients, qui constitue le positionnement le plus différenciant de la branche ; l'orientation de l'épargne salariale, qui adosse les flux financiers issus de l'intéressement et des plans collectifs au financement de la transition environnementale. L'un

[1] Article R. 4463-2 du code du travail.

[2] Article L. 2312-8 du code du travail.

et l'autre dépassent le périmètre opérationnel interne sans s'y substituer, et démultiplient la portée des engagements pris dans les autres parties de l'accord.

Article 9 | *Valoriser le rôle d'accélérateur de la transition environnementale des clients*

Les compétences environnementales développées au sein du présent accord trouvent leur traduction concrète dans l'exercice des métiers de la branche. À ce titre, dans le respect de l'autonomie de chaque entreprise, les partenaires sociaux soulignent que l'intégration de la dimension environnementale dans les missions et livrables, lorsque leur nature le permet et sous réserve des impératifs techniques, économiques et réglementaires, constitue un levier d'engagement et de sens au travail pour les salariés, ainsi qu'un facteur d'attractivité pour les entreprises. Les orientations suivantes sont formulées à titre de recommandation, sans préjudice de la liberté de chaque entreprise dans ses choix de prestation.

9.1. Intégration dans les missions

Les entreprises s'attachent à formaliser leur démarche dans leurs politiques internes (chartes qualité, référentiels RSE, méthodologies) et à intégrer, dans leurs prestations et livrables, notamment :

- une analyse de l'empreinte environnementale du projet et des options permettant de la réduire ;
- la mobilisation de la séquence éviter-réduire-compenser (ERC) dans les projets d'aménagement, d'infrastructure ou de bâtiment ;
- lorsque cela est nécessaire, des mesures de compensation adaptées, tels que la préservation des forêts, l'agriculture durable ou la gestion de l'eau ;
- des critères carbone, biodiversité et ressource en eau dans les recommandations d'investissement, d'organisation et de système d'information ;
- des critères environnementaux dans les cahiers des charges adressés aux sous-traitants et fournisseurs ;
- une alerte aux clients sur les risques réglementaires, climatiques et environnementaux susceptibles d'affecter leurs projets, assortie, lorsque la situation le permet, de propositions d'alternatives plus sobres ;
- pour les missions portant sur la conception ou l'évolution de services numériques et de systèmes d'intelligence artificielle, une analyse de l'empreinte environnementale en privilégiant les approches sobres.

9.2. Développement d'une offre dédiée

Les entreprises sont invitées à développer ou renforcer une offre d'accompagnement environnemental : bilan carbone, stratégie climat, écoconception, suivi de durabilité, analyse de cycle de vie, études d'impact biodiversité, sobriété numérique, éco-conception des services numériques, IA frugale, mise en conformité réglementaire.

Cette offre repose sur les compétences développées au titre de l'article 5 et la liste de ces prestations évolue avec les référentiels métiers de l'OPIIEC.

9.3. Valorisation des engagements

Lorsque cela est pertinent, les entreprises valorisent, dans leur communication externe et dans les réponses aux appels d'offres, les engagements environnementaux pris et les certifications obtenues par leurs salariés.

Article 10 | *Orienter l'épargne salariale vers le financement de la transition environnementale*

Les dispositifs collectifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale constituent un levier d'engagement des entreprises et de leurs salariés en faveur de la transition écologique. Les partenaires sociaux entendent en encourager la mobilisation, dans le respect des choix individuels d'allocation, et conformément aux orientations fixées par la loi du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.

10.1. Critères environnementaux dans les accords d'intéressement

Sans préjudice des accords en vigueur au sein des entreprises et dans le respect des démarches mises en œuvre à leur niveau, l'intégration progressive de critères environnementaux dans les accords d'intéressement est encouragée, afin de relier la performance collective à la performance environnementale de l'entreprise.

À titre d'exemple, les critères suivants peuvent être intégrés dans la formule de calcul :

– réduction des émissions de gaz à effet de serre ;

– taux d'utilisation d'énergies renouvelables dans les bâtiments ;

– réduction des déchets ou taux de recyclage ;

– indicateurs de sobriété numérique (allongement de la durée d'usage des équipements, part de matériel reconditionné, réduction des volumes de stockage et de l'empreinte environnementale des services numériques) ;

– part des déplacements professionnels bas-carbone (train, véhicules électriques) ;

– taux de formation des salariés aux enjeux environnementaux ;

– part d'achats responsables (proportion de fournisseurs évalués RSE ou labellisés).

10.2. Orientation de l'épargne vers des fonds durables

Dans le cadre des dispositifs d'épargne (PEE, PERECO), les employeurs et, lorsqu'elles existent, les organisations syndicales représentatives proposent aux salariés au moins un fonds labellisé « Investissement socialement responsable » (ISR) ou un fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique parmi les supports disponibles.

Le règlement (UE) 2019/2088[1], dit règlement SFDR, classe les supports d'investissement selon leur degré d'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les fonds relevant de son article 8 promeuvent des caractéristiques environnementales ou sociales, tandis que ceux relevant de son article 9 poursuivent un objectif d'investissement durable défini. Cette gradation permet aux salariés épargnants de situer le niveau d'ambition extra-financière des supports proposés.

Il est recommandé que l'offre de supports comporte, autant que possible, des fonds relevant des articles 8 et 9 du règlement SFDR, en articulation avec les fonds labellisés ISR. L'information délivrée aux salariés précise la catégorie SFDR de chaque support et la portée des engagements de durabilité correspondants, afin de garantir une comparabilité effective des offres et un choix éclairé.

Les salariés sont informés des caractéristiques de ces supports et de la liberté de choix qui leur est reconnue. La mise à disposition de supports pédagogiques sur l'investissement responsable est encouragée.

[1] Règlement (UE) 2019/2088 du parlement européen et du conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Les accords d'épargne salariale peuvent prévoir un abondement renforcé si les salariés choisissent volontairement d'orienter tout ou partie de leur épargne vers un fonds labellisé ainsi que des actions de formation sur l'investissement responsable.

En tout état de cause, une fraction de l'épargne salariale doit obligatoirement, par défaut, être orientée vers des supports contribuant au financement de l'économie productive et de la transition écologique, en particulier dans les plans d'épargne retraite[1].

Les entreprises doivent s'assurer que les dispositifs proposés sont conformes à ces exigences, notamment en intégrant, dans la gestion pilotée, une part d'actifs dédiés, et en garantissant une information claire des salariés sur les mécanismes d'orientation automatique et leurs droits de choix d'une allocation différente.

Thème 5 Stipulations juridiques et administratives

Article 11 | *Stipulations juridiques et administratives*

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans à compter du 1er janvier 2027 jusqu'au 31 décembre 2030. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les obligations légales et réglementaires mentionnées dans le présent accord sont rappelées à titre informatif. Ce rappel n'a pas pour effet de les incorporer dans le champ conventionnel : en cas d'évolution des textes auxquels il est renvoyé, ces derniers s'appliquent directement, sans qu'une révision du présent accord soit nécessaire.

Suivi de l'accord et indicateurs de branche

La CPPNI assure le suivi annuel de l'exécution du présent accord sur la base des indicateurs ci-après, collectés en lien avec l'OPIIEC, l'ADESATT et l'opérateur de compétences Atlas. Ce suivi donne lieu à un point annuel inscrit à l'ordre du jour de la CPPNI à compter de 2028.

- Pilotage et dialogue social :
  - proportion d'entreprises ayant réalisé l'autodiagnostic de l'annexe 1 ;
  - proportion d'entreprises disposant d'un plan d'action environnemental formalisé ;
  - nombre d'accords d'entreprise comportant des stipulations environnementales.
- Développement des compétences :
  - volume annuel de formations environnementales financées par Atlas (heures, salariés formés) ;
  - nombre de certifications « Ambassadeur de la transition écologique » et d'open badges délivrés.
- Empreinte environnementale :
  - proportion d'entreprises ayant établi un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
  - part des entreprises ayant mis en œuvre un forfait mobilités durables.

[1] Loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.

■ Épargne salariale :

Part des accords d'intéressement intégrant un ou plusieurs critères environnementaux.

Chaque indicateur est rattaché à sa source de collecte : les indicateurs de pilotage et de dialogue social sont issus de la base des accords déposés et de l'enquête annuelle de l'ADESATT ; les indicateurs de développement des compétences sont fournis par l'opérateur de compétences Atlas ; les indicateurs d'empreinte environnementale et d'épargne salariale sont établis à partir de l'enquête de branche et des données déclaratives des entreprises, consolidées par l'ADESATT.

Un baromètre de la transition écologique de la branche sera élaboré en 2027 par l'ADESATT puis actualisé chaque année. Ce baromètre fait l'objet d'une publication et distingue les résultats selon la taille des entreprises, en identifiant les principaux axes de progression collective.

Bilan d'étape et clause de rendez-vous

En cas de modification significative des dispositions légales ou réglementaires applicables aux entreprises de la branche en matière environnementale, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Un bilan d'étape est présenté à la CPPNI à mi-parcours, en 2029, sur la base des données transmises au titre du suivi annuel.

À l'occasion du bilan d'étape, les partenaires sociaux examinent l'opportunité d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, notamment au regard :

– de la transposition de la directive (UE) 2024/1760 (CSDDD), telle que modifiée par la directive (UE) 2026/470 du 24 février 2026, attendue au plus tard le 26 juillet 2028 ;

– de l'évolution des obligations issues de la directive « Durabilité » (CSRD) et des normes ESRS, ainsi que de leur transposition en droit français ;

– des résultats observés au regard des indicateurs définis dans le présent article.

Un bilan final est présenté à la CPPNI six (6) mois avant l'échéance de l'accord, afin d'éclairer la négociation de son renouvellement éventuel.

Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception de cette lettre par l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs représentatives, ces dernières devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère chargé du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord comporte des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, notamment à l'article 1er (modalités proportionnées du dialogue social…), à l'article 5.1 (entrée par la plateforme MicrolearningAltas…) et dans le plan d'action de l'annexe 1 du présent accord (parcours progressif adapté à la taille de l'entreprise). Par ailleurs, certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent que les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Autodiagnostic et plan d'action environnemental

La présente annexe constitue un outil facultatif à destination des entreprises pour leur permettre d'évaluer leur maturité environnementale et construire un plan d'action adapté à leur taille, à leur activité et à leur niveau de d'avancement. Elle ne crée pas d'obligations juridiques supplémentaires au-delà des stipulations du présent accord.

Vous pouvez réaliser cet autodiagnostic en ligne, en scannant ce Q/R code :



Une démarche en trois étapes :

1	Évaluer la maturité environnementale de l'entreprise
2	Construire un plan d'action.
3	Réaliser un bilan

Étape 1 Évaluation de la maturité environnementale de l'entreprise

L'entreprise complète une grille d'autodiagnostic composée de 5 thèmes et 20 critères. Elle obtient un score par thème (sur 20) et un score global (sur 100). L'autodiagnostic peut être réalisé en une à deux heures, idéalement avec plusieurs participants (dirigeant, RH, référent, salariés volontaires).

Mode d'emploi

Pour chacun des 20 critères, indiquez le niveau correspondant le mieux à votre situation actuelle :

0 – Rien	Aucune action engagée.
1 – Idée	Le sujet est identifié, sans aucune action concrète engagée.
2 – Début	Une première action a été engagée, de manière ponctuelle ou expérimentale.
3 – Engagé	L'action est mise en œuvre régulièrement, sans formalisation complète.
4 – Établi	L'action est structurée, suivie et appliquée.
5 – Abouti	L'action est formalisée, mesurée et inscrite dans une démarche d'amélioration continue.

Chaque thème comprend 4 critères, soit un maximum de 20 points par thème. L'ensemble des 5 thèmes permet d'obtenir un score global sur 100. Une fois les scores calculés, reportez-vous à l'étape 2 afin d'identifier, pour chaque thème, le niveau d'actions à mettre en œuvre (démarrage, consolidation ou approfondissement).

Grille d'autodiagnostic

Lorsque le critère mentionne le CSE ou la BDESE et que votre entreprise n'est pas soumise à ces dispositifs, attribuez la note 5 et mentionnez « non applicable ». Cette modalité n'affecte pas la cohérence du résultat.

Critère	Niveau (de 0 à 5)
Thème 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	**…/20**
Un référent ou interlocuteur « environnement » est identifié dans l'entreprise (dirigeant, RH ou salarié volontaire). Dans une TPE, il s'agit souvent du dirigeant. Dans une PME, ce sera le RH ou le QSE.	…
Les salariés sont informés au moins une fois par an des actions environnementales menées par l'entreprise. Réunion d'équipe, note interne, livret d'accueil, courriel récapitulatif…	…
Au moins une action de sensibilisation aux enjeux climatiques ou environnementaux a été proposée aux salariés (MicrolearningAtlas, atelier, fresque…). MicrolearningAtlas est gratuit via l'Opco Atlas.	…
Les enjeux environnementaux sont évoqués lors des entretiens annuels, à l'embauche ou avec le CSE quand il existe. Une rubrique dans la trame d'entretien ou le livret d'accueil constitue un point de départ.	…
Thème 2. Mobilité et organisation du travail	**…/20**
Le télétravail ou le travail hybride est organisé pour réduire les trajets domicile-travail (charte, accord ou pratique formalisée). L'accord de branche du 13 décembre 2022 sur le travail hybride peut servir de cadre.	…
Le forfait mobilités durables (FMD) est mis en place, ou un dispositif équivalent encourage vélo, covoiturage ou transports en commun. Le FMD bénéficie d'une exonération sociale dans la limite des plafonds en vigueur.	…
Les déplacements professionnels privilégient le train sur les trajets courts, et la visioconférence remplace les déplacements évitables. Règle indicative : préférer le train pour tout trajet inférieur à 3 heures.	…
Les locaux sont aménagés pour réduire les consommations énergétiques (extinction des zones inoccupées, équipements basse consommation, stationnement vélo…). Adapter aux moyens de l'entreprise : pour une TPE, un geste sur l'éclairage et le chauffage compte.	…
Thème 3. Sobriété numérique	**…/20**
(Obligation légale) Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) sont collectés via un éco-organisme agréé, et un bordereau de suivi est conservé.	…
La durée de vie des équipements numériques est allongée par la maintenance, le réemploi ou le reconditionnement (cible indicative : 5 ans).	…
Des critères environnementaux (labels, reconditionné, écoconception) sont pris en compte dans les achats informatiques.	…
Des actions de sobriété sont engagées sur les usages numériques (nettoyage de boîtes mail, suppression de fichiers, rationalisation des outils SaaS).	…

Thème 4. Déchets, ressources et risques climatiques	.../20
(Obligation légale) Le tri des 5 flux de déchets (papier, métal, plastique, verre, bois) et des biodéchets est organisé sur les sites de l'entreprise.	…
(Obligation légale) Les plastiques à usage unique ont été supprimés des locaux (gobelets, bouteilles, couverts…).	…
(Obligation légale) Les risques climatiques (chaleur, qualité de l'air, UV, pollens, aléas extrêmes) sont intégrés dans le DUERP, qui est tenu à jour. La mise à jour annuelle est obligatoire à partir de 11 salariés. Voir annexe 2 de l'accord de branche pour la méthodologie d'analyse des risques à porter dans le DUERP.	…
Des mesures de prévention « chaleur » sont définies et portées à la connaissance des salariés avant la saison estivale (consignes, équipements, aménagements d'horaires). Note interne diffusée chaque printemps suffisante comme premier niveau.	…

Thème 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services	.../20
(Obligation légale) Le PEE ou PERECO de l'entreprise propose au moins un fonds labellisé ISR ou « durable » (loi industrie verte). Vérification possible auprès du gestionnaire d'épargne salariale.	…
Des critères environnementaux ou RSE sont intégrés dans les appels d'offres et la sélection des fournisseurs significatifs. Pour une TPE : commencer par interroger ses 3 ou 4 principaux fournisseurs.	…
Une analyse ou un engagement environnemental figure dans une partie des propositions commerciales adressées aux clients (clause type, mention RSE, analyse d'impact). Article 9 de l'accord : responsabilité de prescription. Aucune cible de 100 % n'est attendue.	…
L'entreprise a engagé ou prévu une démarche structurée d'évaluation de son empreinte (bilan GES, bilan simplifié ADEME, indicateurs énergie ou déchets). Le BEGES est obligatoire au-delà de 500 salariés. En-deçà, les outils ADEME sont gratuits.	…

Tableau de synthèse de votre diagnostic

Reportez vos scores par thème.

Additionnez-les pour obtenir votre score global sur 100.

Cochez le niveau atteint pour chaque thème qui va déterminer les actions à enclencher.

Pour chaque axe, le score obtenu permet d'identifier le niveau d'actions correspondant :
– démarrage (0-7) ;
– consolidation (8-14) ;
– approfondissement (15-20).

Thème	Score	Niveau atteint
Thème 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	…/20	D, C ou A
Thème 2. Mobilité et organisation du travail	…/20	…
Thème 3. Sobriété numérique	…/20	…
Thème 4. Déchets, ressources et risques climatiques	…/20	…
Thème 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services	…/20	…
Score global	.../100	

Lecture des résultats

Par thème

Score	Niveau	Actions
0 à 7/20	Démarrage	Activez les actions de niveau 1 du plan d'action.
8 à 14/20	Consolidation	Complétez les actions de niveau 1 non encore réalisées et activez le niveau 2.
15 à 20/20	Approfondissement	Activez le niveau 3 et inscrivez la démarche dans la durée.

Score global

Score	Niveau	Actions
0 à 35/100	Initial	Votre entreprise pose ses premières bases. Concentrez-vous sur la conformité légale et la sensibilisation des équipes.
36 à 70/100	Intermédiaire	Les fondations sont là. Structurez les actions, formalisez les indicateurs, partagez les résultats avec vos salariés.
71 à 100/100	Avancé	Votre démarche est mature. Valorisez vos engagements auprès de vos salariés et clients, et faites de l'environnement un axe stratégique.

Étape 2 Élaboration du plan d'action

Cette trame est le prolongement direct de l'étape 1. Pour chacun des 5 axes, votre score au thème correspondant du diagnostic vous indique le niveau d'actions à enclencher. Vous n'avez pas à tout faire : vous activez le niveau qui correspond à votre maturité actuelle.

Mode d'emploi

1. Reportez votre score par thème (étape 1) en regard de l'axe correspondant ci-dessous.

2. Activez le niveau qui correspond à votre score (démarrage, consolidation ou approfondissement). Les niveaux supérieurs intègrent toujours les actions des niveaux inférieurs non encore réalisées.

3. Au sein du niveau retenu, sélectionnez en priorité les actions étiquetées selon la taille de votre entreprise :

– (TPE) si vous avez moins de 11 salariés ;

– (PE) si vous avez de 11 à 49 salariés ;

– (PME) si vous avez 50 salariés ou plus ;

– (tous) quelle que soit la taille de votre entreprise.

4. Renseignez la colonne « Avancement » au fil de l'année, et faites le bilan en T4 dans le tableau final.

Bonne pratique : sélectionnez 3 à 5 actions prioritaires par axe la première année, plutôt que de viser l'exhaustivité. Mieux vaut peu d'actions effectivement menées que beaucoup engagées sans suivi.

Tableau de correspondance diagnostic. Plan d'action

Axe du plan d'action	Votre score (étape 1)	Niveau à activer
Axe 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	…/20	D, C ou A
Axe 2. Mobilité et organisation du travail	…/20	…
Axe 3. Sobriété numérique	…/20	…
Axe 4. Déchets, ressources et risques climatiques	…/20	…
Axe 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services	…/20	…

Axe 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation

Niveau 1. Démarrage (score thème 1 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Désigner un référent transition écologique (peut être le dirigeant en TPE).	Direction	T1	Nom et fonction communiqués à l'équipe	…
Tous	Tenir une première réunion d'information sur les enjeux environnementaux de l'entreprise.	Référent	T1	Compte-rendu ou note diffusée	…
Tous	Inscrire l'entreprise et les salariés à MicrolearningAtlas (gratuit via Atlas).	RH/référent	T2	% de salariés inscrits	…
PE/PME	Informer le CSE des conséquences environnementales des projets de l'entreprise (≥ 11 salariés).	Direction	T2	Point inscrit à l'ordre du jour d'une réunion CSE	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 1 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « réalisé »	…
Tous	Rédiger et diffuser un document annuel environnemental (synthèse des actions de l'année)	Direction	T4	Document daté, diffusé aux salariés et aux nouveaux embauchés	…
Tous	Intégrer une rubrique « environnement » dans les entretiens annuels ou les parcours d'intégration	RH	T4	% d'entretiens incluant cette rubrique	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 1 : 8 à 14/20)					
Tous	Former le référent via MicrolearningAtlas (actions collectives prises en charge)	RH	T2-T3	Attestation ou open badge obtenu	…
PE/PME	Consulter formellement le CSE sur les orientations environnementales de l'entreprise	Direction	1 × / an	PV de consultation du CSE	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 1 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Faire certifier un ou plusieurs salariés « Ambassadeur de la transition écologique en entreprise »	RH	T2-T3	Nombre de salariés certifiés	…
PME	Inscrire la stratégie environnementale dans la BDESE et la présenter chaque année au CSE	Direction/RH	1 × / an	BDESE mise à jour, présentation tracée au PV CSE	…
PME	Mettre en place un comité ou groupe de travail « transition écologique » associant salariés et IRP	Direction	T1	Groupe constitué, comptes-rendus diffusés	…
Tous	Mesurer chaque année les progrès et publier un bilan accessible aux salariés (et clients)	Référent	T4	Bilan annuel publié	…

Axe 2. Mobilité et organisation du travail

Niveau 1. Démarrage (score thème 2 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Privilégier le train pour tout déplacement professionnel inférieur à 3 heures	Direction	Immédiat	Règle écrite, % déclaratif de trajets en train	…
Tous	Remplacer les déplacements par des visioconférences : réunions internes, formations	Direction/RH	Immédiat	Règle d'arbitrage déplacement/visio formalisée	…
Tous	Mettre en place les premiers gestes de sobriété énergétique : extinction, chauffage, éclairage	Tous	Immédiat	Consigne affichée dans les locaux	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 2 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Mettre en place le forfait mobilités durables (FMD)	RH/ comptabilité	T1	Nombre de bénéficiaires et montant versé	…
Tous	Formaliser ou actualiser la politique télétravail/hybride	Direction	T1	Charte ou avenant signé	…
PME	Installer un stationnement vélos sécurisé sur le site principal	Services généraux	T2	Nombre d'emplacements vélos disponibles	…
PME	Mettre en place un plan ou outil de covoiturage interne	RH/référent	T2	Nombre de salariés inscrits dans un dispositif	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 2 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
PME	Installer des bornes de recharge pour véhicules électriques	Services généraux	T3	Nombre de bornes installées	…
PME	Suivre les émissions liées aux déplacements professionnels avec un outil dédié	Référent/RH	1 × / an	Tableau de bord déplacements	…
Tous	Optimiser l'utilisation des locaux pour réduire la consommation énergétique (capteurs, plages horaires, mutualisation)	Services généraux	T2-T3	Baisse mesurée de la consommation énergétique	…
PME	Engager une démarche de conformité au décret éco-énergie tertiaire si bâtiment > 1 000 m²	Direction	T3	Déclaration OPERAT effectuée	…

Axe 3. Sobriété numérique

Niveau 1. Démarrage (score thème 3 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Mettre en place la collecte DEEE via éco-organisme agréé	IT/achats	Immédiat	Bordereau de suivi DEEE archivé	…
Tous	Recenser le parc informatique et son âge moyen	IT/référent	T1	Inventaire à jour, âge moyen calculé	…
Tous	Sensibiliser les salariés aux écogestes numériques : nettoyage boîte mail, désabonnement…	Référent	T2	Note interne ou atelier réalisé	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 3 : 8 à 14/20)					
	Action à mener	Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Fixer une cible d'usage du matériel informatique à 5 ans minimum	IT/achats	T2	Politique d'achat formalisée	…
Tous	Intégrer des critères environnementaux dans les achats informatiques : labels, reconditionné	Achats	T3	% d'achats labellisés ou reconditionnés	…
Tous	Organiser une « journée du nettoyage numérique » annuelle	Référent/IT	T2	Volume de données supprimées (Go)	…

Niveau 3. Approfondissement (score thèmes 3 : 15 à 20/20)					
	Action à mener	Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
PME	Former un ou plusieurs salariés à l'écoconception numérique (CampusAtlas, certifications)	RH	T3	Certification(s) ou open badge(s) obtenu(s)	…
PME	Rationaliser les abonnements SaaS et services cloud (audit, fermeture des comptes inutilisés)	IT/direction	T4	Nombre de services SaaS actifs/% rationalisés	…
PME	Mesurer l'empreinte numérique de l'entreprise (postes de travail, serveurs, services)	IT/référent	1 × / an	Indicateur kgCO2e numérique publié	…
Tous	Intégrer l'écoconception dans les livrables et services proposés aux clients (sites, applications, infrastructures)	Direction/ métier	T3-T4	% de missions intégrant un critère écoconception	…
PME	Engager une démarche d'éco-conception des services numériques produits, sur la base du RGESN	Direction technique	T2-T3	Démarche formalisée, fiches de bonnes pratiques appliquées	…
PME	Évaluer l'impact environnemental des projets d'intelligence artificielle et mettre en œuvre des principes d'IA frugale (AFNOR Spec 2314)	Direction technique /data	T3	Évaluation cycle de vie réalisée sur les principaux projets IA	…
Tous	Adhérer à Planet Tech'Care ou à une démarche collective équivalente de réduction de l'empreinte environnementale du numérique	Direction	T2	Adhésion ou participation effective	…

Axe 4. Déchets, ressources et risques climatiques

Niveau 1. Démarrage (score thème 4 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Mettre en place le tri des 5 flux et des biodéchets sur tous les sites	Services généraux	Immédiat	Bacs identifiés, collecte organisée	…
Tous	Supprimer les plastiques à usage unique dans les locaux (gobelets, bouteilles, couverts)	Achats/ services généraux	T1	Inventaire « zéro plastique à usage unique »	…
Tous	Mettre à jour le DUERP en y intégrant les risques climatiques (chaleur, qualité de l'air, UV, pollens, aléas extrêmes). Méthodologie d'analyse détaillée en annexe 2 du présent accord	RH/direction	T2	DUERP daté, signé et accessible aux salariés	…
Tous	Diffuser une note de consignes « épisode de chaleur » avant chaque été	Direction/RH	Avant été	Note interne diffusée	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 4 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Consulter l'outil ODACC (banque de France) pour identifier les risques climatiques locaux et les intégrer au DUERP	Direction/ référent	T2	Rapport ODACC archivé, risques retranscrits au DUERP	…
PME	Installer des capteurs ou un suivi simple de la consommation électrique des locaux	Services généraux	T2	Tableau de bord énergie mis à jour mensuellement	…
Tous	Réaliser l'autodiagnostic « maturité RH face aux enjeux écologiques » de l'Opco Atlas	RH/référent	T1	Diagnostic réalisé, rapport disponible	…
PME	Désigner un référent santé-sécurité dédié à la chaleur et aux aléas climatiques	Direction	T1	Référent désigné, formation initiale réalisée	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 4 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
PME	Suivre un tableau de bord environnemental (énergie, eau, déchets, équipements) partagé avec les équipes et le CSE	Référent/ direction	1 × / trimestre	Tableau de bord publié et commenté	…
PME	Engager un plan de réduction des consommations énergétiques (ex. : – 15 % à 5 ans)	Direction	T3	Plan formalisé, jalons annuels	…
PME	Réaliser une analyse de vulnérabilité climatique : sites, chaîne d'approvisionnement…	Direction/ référent	T3-T4	Rapport de vulnérabilité produit	…
Tous	Communiquer chaque année aux salariés les indicateurs environnementaux et leur évolution	Direction/ référent	T4	Bilan annuel diffusé	…

Axe 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services

Niveau 1. Démarrage (score thème 5 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Vérifier la conformité du PEE/PERECO (présence d'un fonds ISR ou labellisé, loi industrie verte)	Direction/RH	T1	Confirmation écrite du gestionnaire d'épargne salariale	…
Tous	Lister 3 à 5 fournisseurs significatifs et échanger sur leurs pratiques environnementales	Achats/ direction	T2	Liste établie, échange tracé	…
Tous	Identifier les missions/livrables où une mention environnementale serait pertinente	Commercial/ métier	T2	Cartographie produite	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 5 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Proposer a minima un fonds ISR ou labellisé Greenfin dans le dispositif d'épargne salariale	Direction/RH	T2	Offre de fonds mise à jour	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 5 : 8 à 14/20)					
Tous	Intégrer une clause environnementale type dans les devis et contrats clients	Commercial/ juridique	T2	% de propositions commerciales intégrant cette clause	…
PME	Intégrer des critères RSE dans les appels d'offres fournisseurs de l'entreprise	Achats/ direction	T3	% de fournisseurs significatifs évalués sur critères RSE	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 5 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Développer une offre de service dédiée (bilan carbone, éco-conception, durabilité/CSRD, ACV, sobriété numérique…)	Direction	T4	Nombre de missions signées sur ce segment	…
Tous	Valoriser la certification « Ambassadeur de la transition écologique » dans la démarche commerciale	Commercial/ RH	T3	Nombre de salariés certifiés mis en avant	…
PME	Réaliser ou faire réaliser un bilan GES (BEGES ou bilan simplifié ADEME) et en publier les résultats (obligatoire ≥ 500 salariés)	Direction	T3-T4	Bilan GES publié	…
PME	Mobiliser la séquence éviter-réduire-compenser (ERC) sur les missions à enjeu biodiversité ou sol	Métier/ direction	Continu	% de projets concernés appliquant la séquence ERC	…

Bilan annuel et objectifs pour l'année suivante

Axe	Actions réalisées/activées	Points d'attention/objectifs N + 1
Axe 1 – Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	…/…	[…]
Axe 2 – Mobilité et organisation du travail	…/…	[…]
Axe 3 – Sobriété numérique	…/…	[…]
Axe 4 – Déchets, ressources et risques climatiques	…/…	[…]
Axe 5 – Achats responsables, épargne salariale et offre de services	…/…	[…]
Évolution du score global	.../100 .../100	Année N Année N + 1

Points forts de l'année : (actions réussies, résultats notables…).

Difficultés rencontrées : (freins, obstacles, ressources manquantes…).

Priorités pour l'année suivante : (…).

Date et signature de la direction : (…).

Présenté aux salariés / au CSE le : (…).

Annexe 2 Intégrer les risques climatiques dans le DUERP

Cette annexe constitue une aide méthodologique au remplissage du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Elle vise à simplifier l'identification, l'évaluation et l'inscription au DUERP des risques liés au changement climatique : chaleur intense, qualité de l'air, UV, pollens, événements climatiques extrêmes, risques biologiques émergents et risques organisationnels associés…

Cet outil ne se substitue ni aux obligations légales de l'employeur (article L. 4121-1 et suivants du code du travail ; décret n° 2025-482 du 27 mai 2025), ni à l'avis du service de prévention et de santé au travail (SPST), qui prime en cas de doute sur l'évaluation d'un risque ou la pertinence d'une mesure de prévention.

Vous pouvez réaliser ce document en ligne, en scannant ce Q/R code :

Une démarche en 3 temps

1	**Identifier les unités de travail** Découpez l'entreprise en unités de travail homogènes (bureau, télétravail, mission chez le client, déplacements, sites industriels ou de chantier). Une unité de travail regroupe des salariés exposés aux mêmes risques.
2	**Évaluer l'exposition de chaque unité** Pour chaque famille de risque, repérez les signaux d'exposition, qualifiez la fréquence et la gravité (grille INRS ED 840), et tenez compte des publics vulnérables présents.
3	**Inscrire les risques et les actions dans le DUERP** Formalisez dans le DUERP, articulez avec le PAPRIPACT (lorsqu'il existe), partagez avec les salariés et le CSE/CSSCT, et réalisez une mise à jour au moins une fois par an et après chaque événement significatif.

Les ressources utiles

- Service de prévention et de santé au travail (SPST) :

  Votre interlocuteur de proximité pour l'évaluation des risques et le suivi médical des salariés.

- INRS (institut national de recherche et de sécurité) :

  Brochure ED 840 « Évaluation des risques professionnels » ; fiches pratiques sur les fortes chaleurs, la qualité de l'air, les risques biologiques (inrs.fr).

- ADEME (agence de la transition écologique) :

  Outils de diagnostic environnemental, sobriété énergétique, bilans GES simplifiés (ademe.fr).

- ANSES (agence nationale de sécurité sanitaire) :

  Données et alertes sur la qualité de l'air, les pollens, les risques biologiques émergents (anses.fr).

■ Météo-France :

Vigilance météorologique, données historiques des aléas climatiques (meteofrance.fr).

■ ODACC – Banque de France :

Outil cartographique de visualisation des aléas climatiques (www.banque-france.fr).

■ OPIIEC :

Études sectorielles (www.opiiec.fr).

■ Opérateur de compétences Atlas :

Dispositifs de formation prises en charge pour la branche (www.opco-atlas.fr).

Les familles de risques, signaux d'exposition et indications de prévention

Pour chaque unité de travail, parcourir les six (6) familles de risques ; si un seul signal d'exposition aux risques indiqué dans la colonne centrale est avéré, le risque doit être inscrit au DUERP et au moins une (1) indication de prévention de la colonne de droite doit être mise en œuvre.

Famille 1. Chaleur intense	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Locaux non climatisés ou mal ventilés ; étages élevés ou vitrages exposés au sud/ouest.	Aménager les horaires (démarrage anticipé, pauses fraîcheur) pendant les épisodes de chaleur ; activer le télétravail si possible.
☐ Salariés en mission extérieure, sur sites de chantier ou en déplacement prolongé.	Mettre à disposition eau fraîche en accès libre, ventilateurs, protections solaires aux fenêtres, espaces de repli climatisés.
☐ Épisodes de canicule récurrents sur la zone géographique de l'entreprise.	Diffuser une consigne canicule (gestes, signaux d'alerte, contacts) ; suivi renforcé des publics vulnérables par le SPST.

Famille 2. Qualité de l'air	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Open space sans ventilation mécanique contrôlée ou taux de CO_2 non mesuré.	Mesurer le CO_2 et adapter la ventilation ; entretenir et changer les filtres ; aérer naturellement hors pics de pollution extérieure.
☐ Locaux situés à proximité d'axes routiers majeurs ou en zone d'épisodes de pollution récurrents.	Prévoir une consigne pollution (limiter les déplacements actifs, télétravail) en cas d'alerte préfectorale.
☐ Plaintes salariés (maux de tête, irritations) ou mobilier récent émetteur de COV.	Privilégier mobilier et produits d'entretien à faibles émissions de COV.

Famille 3. UV et pollens	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Activités régulières en extérieur (visites de site, mesures, audits terrain, chantiers).	Fournir crème solaire, lunettes UV, vêtements couvrants pour les missions extérieures ; planifier ces missions hors créneaux 12 h – 16 h en été.
☐ Salariés allergiques signalés ou saison pollinique prolongée dans la région.	Adapter les postes des salariés allergiques en pic pollinique (télétravail, fenêtres fermées, purificateurs d'air) ; orienter vers le SPST.

Famille 4. Événements climatiques extrêmes	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Locaux en zone inondable, zone à risque feu de forêt, secteur exposé aux tempêtes ou aux épisodes neigeux.	Élaborer ou compléter un plan de continuité d'activité (PCA) : règles de fermeture, bascule en télétravail, report de mission, communication d'alerte aux salariés.
☐ Trajets domicile-travail dépendant d'axes ou de transports vulnérables.	Cartographier les vulnérabilités du site (outil ODACC de la banque de France) et sécuriser énergétiquement les salles serveurs et équipements critiques.
☐ Absence de plan de continuité d'activité (PCA) intégrant le volet climatique.	Former les managers à la gestion d'alerte et de crise ; tester le dispositif au moins une fois par an.

Famille 5. Risques biologiques émergents	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Missions ou déplacements dans des zones où progressent moustiques tigres, tiques ou pathogènes émergents.	Informer les salariés en mission (gestes, répulsifs, conduite à tenir en cas de piqûre) ; vérifier le statut vaccinal recommandé.
☐ Activités en extérieur prolongées (végétation, zones humides).	Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) (vêtements longs, répulsifs fournis) ; orienter vers le SPST en cas de symptôme.

Famille 6. Risques organisationnels liés au climat	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Charge mentale accrue en période d'alerte ; isolement de salariés en télétravail prolongé lors d'événements climatiques.	Définir des règles claires de droit à la déconnexion et de joignabilité en situation d'alerte ; maintenir un lien managérial régulier.
☐ Dépendance forte à des chaînes énergétiques ou numériques sensibles (coupures, délestages).	Identifier les dépendances critiques (énergie, cloud, télécoms) et prévoir des solutions de repli ; intégrer ce volet au PCA.
	Consulter régulièrement le CSE/CSSCT (le cas échéant via la commission environnement) sur l'adaptation de l'organisation.

Annexe 3 Glossaire

Le présent glossaire récapitule, à titre indicatif, les principaux sigles employés dans l'accord.

ADEME : agence de la transition écologique.

AFEST : action de formation en situation de travail.

AGEC : loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire.

ANI : accord national interprofessionnel.

ANSES : agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales.

BEGES : bilan des émissions de gaz à effet de serre.

CPF : compte personnel de formation.

CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

CSDDD : directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

CSE : comité social et économique.

CSRD : directive sur la publication d'informations en matière de durabilité.

CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques.

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels.

ERC : séquence éviter, réduire, compenser.

ESRS : normes européennes d'information en matière de durabilité.

FMD : forfait mobilités durables.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GES : gaz à effet de serre.

IA : intelligence artificielle.

INRS : Institut national de recherche et de sécurité.

IRP : institutions représentatives du personnel.

ISR : investissement socialement responsable.

ODACC : outil cartographique d'analyse des aléas climatiques de la banque de France.

OPIIEC : observatoire paritaire des métiers de la branche.

PAPRIPACT : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

PCA : plan de continuité d'activité.

PEE : plan d'épargne entreprise.

PERECO : plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

RGESN : référentiel général d'écoconception de services numériques.

RSE : responsabilité sociétale des entreprises.

SNBC : stratégie nationale bas-carbone.

SPST : service de prévention et de santé au travail.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

VSME : norme volontaire d'information en matière de durabilité pour les PME non cotées.

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : **1555** | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

Accord du 24 juin 2026
relatif aux salariés proches aidants

NOR : *ASET2650814M*

IDCC : *1555*

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMT CFTC ;

FO pharmacie cuirs et habillement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs années, le sujet des personnes qui soutiennent un proche en perte d'autonomie de manière occasionnelle ou sur le long court prend de l'ampleur au sein de notre société.

Dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie, d'évolution de la pyramide des âges et d'accroissement du nombre de personnes dépendantes, l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie est amené à s'accroître dans les années à venir. Plus des deux tiers des aidants sont en activité. La réalité du quotidien des salariés aidants est ainsi devenu un enjeu social, économique et sociétal majeur. Ses conséquences pour l'entreprise sont majeures en termes d'inclusion, de performance économique et de démarches de qualité de vie au travail.

L'évolution du mode de vie, l'augmentation du nombre de pathologies et des handicaps, le virage démographique actuel et l'augmentation de la longévité sont autant de sources de dépendances nécessitant la présence d'une personne aidante.

Ces nouvelles réalités vont impacter de façon croissante la sphère professionnelle créant des intermittences de disponibilité, de parcours, pour des salariés aidants ainsi que des enjeux psychosociaux pour les équipes autour d'elles.

La forme de ce soutien est très diverse, elle peut être une présence de quelques heures par semaine, un aménagement d'horaire quotidien pour des actes de la vie quotidienne, voire une cessation d'activité temporaire ou durable pour accompagner la personne aidée.

Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement ; cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant, sur sa propre santé. À ce titre, il est rappelé l'obligation générale de l'employeur de préserver la santé mentale de ses salariés notamment ceux qui traversent cette situation.

L'objet de cet accord est de décrire les modalités permettant le maintien des salariés aidants au sein du collectif de travail. Ce maintien doit concerner l'ensemble des salariés quels qu'ils soient. Il doit permettre de continuer le travail dans les meilleures conditions grâce à des aménagements spécifiques.

Ainsi, les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour l'entreprise.

Au-delà les dispositions légales et réglementaires en la matière, le présent accord met à la disposition du salarié proche aidant et de l'entreprise des moyens de préserver une activité professionnelle en tenant compte des contraintes matérielles et psychologiques liées à ce rôle d'aidant.

Le présent accord se déploie selon les axes ci-dessous :

1. L'information de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur les droits liés au statut de proche aidant, et la sensibilisation notamment du management sur les impacts de la situation de proche aidance sur le salarié aidant lui-même et sur le collectif de travail ;

2. La mise en œuvre d'un dispositif de soutien spécifique en faveur des salariés aidants ;

3. Le maintien d'un dialogue de proximité visant à orienter les salariés aidants selon les situations rencontrées ;

4. Le soutien du collectif de travail et des managers face aux situations de proche aidance.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, quel que soit son effectif.

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2 | *Définition du salarié proche aidant*

L'expression « proche aidant » a été consacrée par le législateur en 2015 par la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement dite « ASV ».

Le « proche aidant » est défini comme étant une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou

des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, que la personne aidée soit une personne âgée, un adulte ou un enfant en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant. Dès lors que le salarié aidant sollicite un des dispositifs de congés prévus ci-après dans l'accord, il lui appartiendra de justifier de sa situation au regard des attendus de l'administration concernée.

Pour disposer de la reconnaissance d'aidant au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles sans pour autant solliciter un dispositif légal lié à la proche aidance (par exemple congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale), il appartient au salarié de porter cette situation de même que son évolution, dans le respect du secret médical, à la connaissance de la direction des ressources humaines par le biais d'une attestation écrite sur l'honneur et dans le cadre d'un entretien. Par ailleurs, le salarié proche aidant s'engage à informer l'employeur de tout changement dans sa situation de proche aidant ou dans celle du proche aidé ; sur une même période, les droits issus d'une situation de proche aidant sont exclusifs de ceux mis en œuvre dans le cadre d'une autre situation de congés ou de suspension d'activité génératrice d'autres droits.

Article 3 | *Les acteurs*

Les parties signataires rappellent l'importance de l'engagement des entreprises de la branche sur le sujet afin de garantir un juste équilibre des temps de vie (professionnel et personnel) du salarié proche aidant. En effet, l'implication de tous les acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise, est primordiale.

Article 3.1 | *Mobilisation des acteurs internes*

3.1.1. Sensibilisation du management et des salariés

De nombreux salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions…

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers et de l'ensemble des salariés soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les salariés.

Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

3.1.2. Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : elle consiste à conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles au regard des contraintes du poste (aménagement du temps de travail/du poste, temps partiel, mobilité, télétravail, dons de jours et autres dispositifs spécifiques…).

3.1.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales, représentants du personnel et /ou membres de la CSSCT constituent également des relais de proximité qui peuvent orienter les salariés.

3.1.4. Les sauveteurs secouristes du travail

Les entreprises sensibilisent les sauveteurs secouristes du travail sur le sujet et sur les dispositifs associés pour orienter les collaborateurs concernés.

3.1.5. Le collectif de travail de proximité

Les parties signataires rappellent l'importance de la sensibilisation et de l'implication du collectif de travail de proximité et invitent les entreprises à adapter leur communication sur le sujet en fonction de leur organisation et de leurs contraintes afin de s'assurer de l'inclusion de tous les salariés.

Avec l'accord du proche aidant concerné, le manager permettra la création d'un espace d'échange et de partage, tant pour le salarié proche aidant que pour son entourage professionnel afin de gérer d'éventuelles situations d'incompréhension et faciliter l'acceptation de la situation. Le cas échéant, l'entreprise prendra les mesures adaptées pour faciliter le bon fonctionnement du collectif de travail après cet échange.

Par ailleurs, les entreprises resteront attentives vis-à-vis des personnes qui accueillent et/ou apportent leur soutien aux salariés proches aidants.

Article 3.2 | *Les partenaires externes à l'entreprise*

Il est rappelé que les services externes sont à la disposition des salariés proches aidants mais également des services RH en cas de besoin.

3.2.1. Les services de prévention, de santé et de sécurité au travail et les médecins du travail

La médecine du travail conduit notamment des actions de santé au travail pour préserver la santé des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention, de santé et de sécurité au travail, et en particulier les médecins du travail. Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une thématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

3.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés), ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau

des assistants sociaux (ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée).

Par ailleurs, les assistants sociaux sont également des interlocuteurs majeurs pour les proche-aidants des personnes en situation de handicap.

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

3.2.3. Les caisses de mutuelle santé et prévoyance et caisse de complémentaire de retraite

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par exemple, l'organisme assureur recommandé par la branche au moment de la signature de l'accord, propose dans le cadre du haut degré de solidarité (HDS) un dispositif « Aidant » et un autre nommé « Coups durs » permettant de demander un aide financière forfaitaire.

Les entreprises auront à communiquer et à rendre accessibles les informations relatives à ces dispositifs (par exemple : affichage, intranet, livret d'accueil…).

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants » (www.maboussoleaidants.fr). Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

Article 4 | *Les mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail*

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. C'est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, peut être permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

Article 4.1 | *Aménagement du temps de travail*

Les entreprises de la branche examinent la demande d'aménagement d'horaire dans un délai adapté à l'urgence de la situation quelle que soit l'organisation du travail dont relève le salarié proche aidant (itinérants, horaires postés, horaires de nuit…).

La réponse de l'employeur doit être écrite et objectivement motivée.

En effet, chaque situation est spécifique eu égard aux contraintes familiales, géographiques, d'urgence… Les entreprises pourront envisager différentes formes d'adaptation d'horaires ou de tâches, de déplacements professionnels…

La finalité de cette démarche est de permettre à l'employeur/manager et au salarié de s'entendre en prenant en compte les contraintes et les possibilités de l'organisation interne de chaque entreprise.

La formulation écrite de cette demande devra être accompagnée d'une attestation sur l'honneur des démarches administratives en cours ainsi que de la forme d'aménagement souhaitée (horaire, aménagement du forfait jours…).

Article 4.2 | *Temps partiel*

Pour rappel, l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel ainsi que son avenant du 21 mars 2021 définissent les règles attachées au temps partiel en vigueur au sein de la branche.

Toutefois, une attention particulière sera portée à la demande d'accès à un temps partiel choisi par le salarié proche aidant. Le délai de réponse est adapté à l'urgence de la mesure.

Article 4.3 | *Renforcement des modalités d'accès au télétravail*

Pour rappel, l'article 3.3 de l'accord du 8 septembre 2021 relatif au télétravail dispose que « de manière ponctuelle, le télétravail peut également soutenir les salariés dans une situation d'aidants ».

Les entreprises pratiquant le télétravail pourront proposer au salarié proche aidant, et dans la mesure où son poste de travail le permet, un aménagement spécifique.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définira avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. L'employeur restera vigilant à garder un lien en présentiel de façon régulière pour éviter l'isolement du salarié.

Article 4.4 | *Mobilité professionnelle et/ou géographique*

Les entreprises pourront proposer au salarié proche aidant, en cas d'opportunité de mobilité, un rapprochement entre le lieu de l'activité professionnelle de l'aidant et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe.

Les éventuelles demandes de mobilités géographiques du salarié proche aidant seront étudiées avec bienveillance.

Les entreprises pourront également proposer des mobilités professionnelles temporaires afin de répondre aux besoins du salarié proche aidant.

Article 5 | *Les congés légaux*

Il est rappelé que les salariés bénéficiant des congés ci-dessous énoncés ne peuvent exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé, hors cas légaux et dans le respect des dispositions du contrat de travail.

Les parties signataires affirment que les congés ci-dessous sont des dispositifs spécifiques distincts de de tout autres types de congés (exemple CP, RTT) et ne peuvent pas être interchangeables.

5.1.1. Définition du congé de proche aidant

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

– son conjoint ;

– son concubin ;

– son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

– un ascendant ;

– un descendant ;

– un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

– un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

– un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

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

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

5.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant la durée du congé

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

Sur demande du salarié, et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable (*a minima* 48 heures) son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable express.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée, dans la mesure où le poste ou l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

– une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;

– ou une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;

– ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

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

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

5.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale fixée à trois mois. Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

5.1.4. Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

b) Fin anticipée

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

– décès de la personne aidée ;

– admission dans un établissement de la personne aidée ;

– diminution importante des ressources du salarié ;

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

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

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

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois (ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée) avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

Article 5.2 | *Le congé de solidarité familiale*

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche (un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile) souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

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

Il lui fait part des informations suivantes :

– sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;

– la date de son départ en congé ;

– la demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;

– la date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre

d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :

– durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;

– mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;

– modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins trois jours avant le terme initialement prévu.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel et est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

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

Article 5.3 | *Le congé de présence parentale*

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Pour rappel, selon les dispositions en vigueur au moment de la signature du présent accord, un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. Il doit avoir moins de 20 ans, ne pas percevoir un salaire brut mensuel supérieur à 1 104,25 € et ne pas bénéficier d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins dix jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou choisir de la remettre en main propre contre décharge ou encore la transmettre par courriel. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

Dans tous les cas, il doit joindre à sa demande de congé un certificat médical qui atteste :

– de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;

– et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 3 ans par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale à la fin de la période initiale de 3 ans.

Le renouvellement de ce congé avant la fin des 3 ans est également possible dans l'un des cas suivants :

– soit en cas de rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant ;

– soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans l'un de ces cas, le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial.

Durant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. La durée de ce congé est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale, ni pendant les dix semaines suivant l'expiration de ce congé, ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

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

Article 5.4 | *Le retour en entreprise*

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Selon la durée du congé, le manager de proximité veillera à organiser un entretien avec le salarié de retour de congé afin d'apporter les informations utiles sur la vie de l'entreprise, l'organisation, et ainsi répondre aux questions du salarié sur ses conditions contractuelles et actions de formation nécessaires.

Article 6 | *Les congés conventionnels*

Les parties signataires souhaitent actualiser l'article 30 des dispositions générales de la CCN comme suit :

> « Le salarié, sans condition d'ancienneté, a droit, sur justification, à des congés rémunérés exceptionnels pour événements de famille dans les conditions suivantes :
> – quinze jours pour le décès d'un enfant quel que soit son âge ;
> – quinze jours en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge fiscale ;
> – douze jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 25 ans.
>
> Ces jours de congés sont des jours ouvrables. »

Article 7 | *Autres mesures d'accompagnement du salarié proche aidant visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle*

Au-delà des dispositions prévues par l'accord du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail en vigueur au sein de la branche, les parties signataires encouragent les entreprises à engager des réflexions visant à mettre en œuvre des dispositifs facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés proches aidants.

Article 7.1 | *Dispositif de don de jours de congés*

Les parties signataires encouragent la mise en œuvre du don de jours de congés, régi par les dispositifs légaux suivants : la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mathys (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L 1225-65-2 du code du travail, la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants, la loi n° 2020-692

du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Plus précisément, le don de jours de congés est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Le don de jours est fait de manière anonyme et sans contrepartie.

Un salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Ce proche peut être l'une des personnes suivantes :

– personne avec qui le salarié est marié, pacsé ou vit en concubinage ;
– ascendant, descendant, enfant dont il a la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce) ;
– ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de l'époux ou de l'épouse, du concubin ou de la concubine ou du partenaire de Pacs ;
– personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou avec laquelle vous entretenez des liens étroits et stables.

Le don de jour de congé peut porter sur tous les jours de repos non pris à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Il peut donc concerner les jours suivants :

– les jours correspondants à la 5e semaine de congés payés ;
– les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
– les autres jours de récupération non pris ;
– les jours de repos provenant d'un compte épargne-temps (CET).

En cas de don de congés d'un salarié à un autre, l'accord de l'employeur est indispensable.

Le salarié qui bénéficie d'un don de jours de congés conserve sa rémunération lors de son absence.

Toutes les périodes d'absence dans ce cadre sont assimilées à des périodes de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Les accords d'entreprise ayant pour objet le don de jours pourront comporter une modalité spécifique d'attribution prioritaire à des salariés proches aidants de jours « en attente d'affectation ». Cette modalité aura pour objectif de permettre une meilleure réactivité en cas d'urgence.

Article 7.2 | *Aménagement des dispositions relatives au compte épargne-temps (CET)*

Dans les entreprises disposant d'un dispositif de type compte épargne-temps, les parties signataires encouragent les entreprises à organiser le déblocage anticipé des droits acquis pour les salariés proches aidants.

Article 7.3 | *Dispositions relatives à l'épargne salariale*

La situation de proche aidance s'ajoute aux cas de déblocage anticipé déjà existants en matière d'épargne salariale pour le salarié, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (Pacs) auprès d'un proche présentant un handicap ou en perte d'autonomie (articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail). La personne aidée devant résider en France

de façon stable et régulière. L'épargne constituée dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale peut être débloquée totalement ou partiellement à la demande du bénéficiaire conformément aux dispositions légales

L'entreprise veillera à en informer les salariés de sorte que cette opportunité puisse être mise en œuvre par les intéressés en remplissant les conditions.

Article 7.4 | *Sensibilisation et mise à disposition d'outils de communication*

Il est nécessaire de communiquer sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants. Nombres d'entre eux ne s'identifient pas comme une personne aidante ou peuvent être réticents à faire part de leur situation personnelle, n'identifient pas les moyens d'action et ne perçoivent pas la charge d'organisation personnelle que cela représente.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé.

Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association françaises des aidants, notamment tutoriels et vidéos de formation. Les informations figurent sur le site internet de l'association française des aidants : https://www.aidants.fr.

Exemple de lieux d'échanges, de structures d'écoute et d'accompagnement en dehors de l'entreprise :

– « les cafés aidants » : https://www.aidants.fr/vous-etes-aidant/participer-a-une-action-pres-de-chez-soi/cafe-aidants/ ;

– la passerelle Assist'AIDANT : https://www.assistaidant.org/.

Article 7.5 | *Engagements spécifiques en faveur des salariés aidants*

Afin de s'adapter au contexte spécifique des salariés aidants, les parties signataires conviennent par ailleurs, que l'entreprise devra choisir au moins un des dispositifs suivants :

– en respectant la répartition salariale et patronale de la cotisation, maintien des cotisations retraite à 100 % (régime de base et complémentaire) du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux visés au sein de l'accord et dont le congé a été validé par les autorités compétentes. Ce maintien sera limité à une période de 60 jours par année civile ;

Ou ;

– maintien à l'identique de la couverture maladie-chirurgie-maternité du salarié aidant (et de ses ayant droit le cas échéant) dont la situation de congé suspendrait son contrat de travail, en respectant la répartition salariale et patronale de la cotisation ;

Ou ;

– mise en place d'un congé de proche aidant conventionnel selon les modalités suivantes : trois jours par année civile sans possibilité de report d'une année sur l'autre, sans condition d'ancienneté, avec un maintien du salaire brut. Les entreprises détermineront les modalités de prise de jours, en prenant en compte les besoins du salarié aidant.

À cet effet, le salarié fournira un document confirmant son éligibilité au congé sollicité pour justifier de sa situation afin de bénéficier des mesures ci-dessus et par ailleurs nécessaire en cas de contrôle des administrations.

Article 7.6 | *Dialogue de proximité avec le salarié aidant*

Afin de rester attentif à la continuité de l'inclusion du salarié aidant dans le collectif de travail, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre et préserver un dialogue régulier et adapté à la situation du salarié aidant afin d'une part, de l'informer et de l'orienter vers les dispositifs existants en amont et d'autre part de se donner réciproquement une visibilité accrue en termes d'organisation puis de reprise du travail.

À ce titre, le salarié aidant pourra s'appuyer sur les services ressources humaines au niveau le plus pertinent (établissement, entreprise, groupe) ou s'il existe, sur un référant interne à l'entreprise ou externe selon les prestataires avec lesquels les services ressources humaines s'appuieront.

À titre d'exemple, sont accessibles les prestations d'assistance sociale auprès des caisses auxquelles l'entreprise est affiliée (caisses de retraite, de prévoyance, CPAM, MSA…).

Par ailleurs, les parties signataires soulignent le rôle important du manager, interlocuteur de proximité du salarié aidant, qui sera également à l'écoute de ce dernier pour l'informer sur les dispositifs existants (échanges avec la hiérarchie ou plaquettes d'information/liens site internet, dispositifs offerts par les régimes de couverture santé et prévoyance, etc.). À ce titre le manager pourra bénéficier d'une formation premiers secours décrite à l'article 7.7 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que le salarié qui suspend son activité par un congé de proche aidant a droit à un entretien professionnel, avant et après son congé.

Les échanges entre le salarié aidant et ses interlocuteurs (RH, manager…) s'effectuent dans le strict respect de la confidentialité et de la vie privée. Aucun élément personnel ne peut être transmis sans l'accord explicite du salarié.

Article 7.7 | *Formations « premier secours »*

Au-delà des formations disponibles en ligne, les entreprises proposeront la prise en charge du coût pédagogique de la formation « premier secours citoyen » ou de la formation « premiers secours en santé mentale » aux salariés proches aidants. Cette formation sera réalisée hors temps de travail.

Ressources :

Formations en ligne : association française des aidants, https://formation.aidants.fr/

https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/solutions-pour-les-aidants/trouver-du-soutien/formation-des-aidants-en-presentiel-ou-en-ligne.

Article 8 | *Égalité de traitement*

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement des salariés proches aidants et ne doit en aucun cas tenir compte de sa situation de salarié proche aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation.

Le salarié proche aidant qui en exprimerait le besoin pourra solliciter un entretien de suivi de carrière par le biais notamment de son entretien professionnel.

Article 9 | *Suivi de l'accord en entreprise*

Les parties signataires encouragent les entreprises à présenter annuellement à une commission paritaire (composée de représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise, à défaut de salariés volontaires, et de représentants de l'employeur) les éléments permettant le suivi de l'accord et de son impact, par exemple combien de demande de congés, combien d'aménagement de temps de travail, jours de formation, combien de don de jours de congés…

Article 10 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 11 | *Dépôt et extension*

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Article 12 | *Révisions et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La CPPNI en sa forme de commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et règlementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 24 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : **1631** | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Accord du 20 juillet 2026

relatif à la participation des salariés aux résultats

NOR : *ASET2650800M*

IDCC : *1631*

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article préliminaire

Les dispositions de l'accord collectif relatif à la participation des salariés aux résultats au sein des entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA, signé le 18 janvier 2026 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI, sont convenus du présent accord, en vue de permettre la mise en place et le développement de la participation des salariés au sein des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche HPA, avec pour objectif de les associer collectivement davantage à la bonne marche de l'entreprise et aux résultats de son expansion. La participation concourt ainsi à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

Le présent accord de participation est conclu en application des dispositions des articles L. 3322-1 et suivants du code du travail, en particulier de l'article L. 3322-9 du code du travail concernant la mise en place d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche et agréé selon les conditions prévues à l'article L. 3345-4 et rappelées plus avant.

En outre, le présent accord tient compte de l'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui impose une obligation expérimentale de « partage de la valeur » aux entreprises d'au moins 11 salariés, qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation, mais dont le bénéfice net fiscal est égal au moins à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs. Conformément aux dispositions légales, il est

rappelé, que ces entreprises peuvent satisfaire à cette obligation en mettant en place un abondement employeur dans le cadre d'un plan d'épargne, ou en versant une prime de partage de la valeur, ou en mettant en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Plus spécifiquement, ces entreprises sont celles :

– employant moins de 50 salariés et non- assujetties à la participation obligatoire. Celles-ci pourront opter, si elles le souhaitent, pour le régime de participation mis en place par la branche et appliquer l'accord-type ou « clé en main » annexé, sous réserve de leur adhésion par décision unilatérale, dans les conditions prévues ci-après.

– employant de 11 à 49 salariés et dégageant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs. Celles-ci mettront en place un dispositif de participation, dans les conditions définies ci-après, sauf application d'un autre dispositif de partage de valeur.

En outre, conformément aux dispositions légales en vigueur, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ce qui implique que toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord et adhérant au dispositif de participation proposé, devra disposer d'un PEE ou PEI.

Compte tenu de l'expérimentation de partage de la valeur, prévoyant une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire, les entreprises concernées ne sont plus tenues par le calcul de la formule légale.

Il est donc proposé la formule dérogatoire suivante :

$$RSP = RC \times k$$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

K = coefficient compris entre 1 % et 5 %.

Toutefois, les entreprises concernées auront la faculté d'appliquer la formule légale de calcul de la RSP telle que définie à l'article L. 33324-1 du code du travail.

Article 2 | *Adhésion des entreprises*

Le présent accord de branche est facultatif.

L'entreprise, qui souhaite appliquer le dispositif conventionnel de participation, doit y adhérer :

■ Par décision unilatérale de l'employeur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, en utilisant l'accord-type ou « clé en main » annexé, avec options non-adaptables, après information du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Il est possible pour les entreprises de 50 salariés et plus, de s'appuyer sur l'accord-type ou « clé en main » annexé au présent accord de branche, mais elles doivent conclure un accord collectif de participation, selon l'une des modalités suivantes : accord conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux, accord conclu entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité économique et social (CSE), ou ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet de contrat proposé

par l'employeur (le cas échéant, sur demande conjointe de l'employeur et si elles existent dans l'entreprise, des organisations syndicales représentatives ou du CSE).

Une fois complété et signé, l'accord-type ou « clé en main » est déposé par l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement de la participation.

Une copie de l'accord original signé est transmise par l'entreprise à l'organisme qu'elle a choisi pour le suivi des comptes de participation dans le cadre de son ou ses plans d'épargne salariale.

Article 3 | *Commission de suivi*

La CPPNI de la branche est chargée de suivre l'application du présent accord et de proposer éventuellement toutes modifications qui apparaitraient nécessaires. Pour ce faire, l'objet de l'ordre du jour d'au moins une réunion par an devra être réservé, en totalité ou non, au bilan de la participation conventionnelle.

La CPPNI se dote de moyens appropriés pour assurer le suivi régulier du présent accord.

S'il y a lieu, la CPPNI de la branche peut tenir une ou des réunions, en cas de difficultés particulières d'application, notamment concernant les supports de placement dans le cadre des plans d'épargne.

Article 4 | *Accord-type ou « clé en main »*

Le présent accord de branche propose un accord-type ou « clé en main » en annexe ci-jointe destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, sous forme de décision unilatérale d'adhésion.

Article 5 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise la mise en œuvre et le développement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et conformément aux dispositions du code du travail sur la participation, les parties signataires précisent que des dispositions spécifiques ont été prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés non- assujetties à la participation obligatoire, sauf obligation expérimentale.

Article 6 | *Fonds responsables et durables*

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan d'épargne entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), les entreprises sont encouragées à proposer des fonds d'investissement répondant à des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

À ce titre, les signataires du présent accord incitent les entreprises à intégrer, parmi les supports d'investissement accessibles aux salariés, un ou plusieurs fonds :

– favorisant le financement d'entreprises respectant des critères de développement durable ;

– ou labellisés selon des standards reconnus (tels que le label CIES).

L'objectif est de permettre aux salariés d'orienter leur épargne salariale vers des placements équitables et respectueux de l'environnement, dans une logique de responsabilité sociale et de transition écologique.

Article 7 | *Durée du présent accord*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 29 novembre 2028, en application de la loi du 29 novembre 2023 concernant l'obligation expérimentale de partage de la valeur.

Article 8 | *Révision et dénonciation du présent accord*

Le présent accord à durée déterminée sans possibilité de reconduction tacite pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, sans possibilité de dénonciation.

Par ailleurs, en cas de modifications légales ou réglementaires du dispositif de participation, la CPPNI devra se réunir, dans les meilleurs délais, pour examiner les incidences de ces modifications juridiques sur le présent accord de branche et négocier éventuellement un nouvel avenant de mise en conformité ou de révision.

Article 9 | *Dépôt, extension et agrément de l'accord*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail, en particulier il sera soumis à une procédure d'agrément des accords de branche portant sur la participation.

L'agrément est rendu par la direction générale du travail après le dépôt de l'accord dans un délai de 4 mois renouvelable pour 2 mois. Dès lors que le présent accord aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui y auront adhéré.

Article 10 | *Conditions d'adhésion à l'accord*

Une fois le présent accord de branche agréé, il sera possible d'y adhérer par adoption d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés. La décision unilatérale conclue afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposé sur la plateforme « TéléAccords ». L'entreprise ayant suivi cette procédure bénéficie alors des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place.

Fait à Paris, le 20 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif de participation des salariés, dans les entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA

Conformément aux dispositions de l'accord collectif relatif à la participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA conclu le …… et agréé par arrêté en date du ……

La présente décision a pour objet d'organiser la participation aux résultats de l'entreprise des salariés de :

L'entreprise …… *(Raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement.)*

Immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le n° SIRET ……

Ayant un effectif salarié à la date de signature de la décision unilatérale de ……

Dont le siège social est situé à ……, représentée par ……, agissant en qualité de ……

Libellé de convention collective (IDCC) : 1631.

En conséquence, il est appliqué, par voie d'adhésion volontaire, les dispositions de l'accord-type ou « clé en main » de participation de la branche HPA annexé à l'accord collectif de branche susvisé.

Article 1er | *Période d'application*

Le présent document est conclu à durée déterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le …… Il cessera de produire ses effets le ……

Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (dont les saisonniers) en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature (temps plein, temps partiel, modulation…) pourront bénéficier de la participation.

(À cocher au choix de l'entreprise, un seul choix possible.)

☐ Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

☐ Une condition d'ancienneté d'un mois est requise.

☐ Une condition d'ancienneté de deux mois est requise.

☐ Une condition d'ancienneté de trois mois est requise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont prises en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

Les périodes de suspension du contrat de travail (exemples : arrêts de travail pour maladie ou accident, congé maternité, congés payés…) ne peuvent être déduites de l'ancienneté du salarié.

Article 3 | *Caractéristiques de la participation*

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Toutefois, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

La participation est soumise à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

Article 4 | *Modalités de calcul de la participation*

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire, lié aux résultats de l'entreprise, et qu'en conséquence, elle ne peut exister que dans la mesure où ces résultats permettent de dégager une réserve de participation positive.

Plafonds

Les montants des droits à participation distribuées à un même salarié ne peuvent au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux ¾ du montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 36 045 € pour l'année 2026 (PASS 2026 = 48 060 €).

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées à un salarié en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. La répartition a lieu autant de fois que nécessaire jusqu'à épuisement ou que l'ensemble des bénéficiaires aient atteint ce plafond. S'il subsiste un reliquat, alors que tous les bénéficiaires on atteint le plafond des droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

Le calcul de la RSP s'effectue conformément soit à la formule dérogatoire déterminée par l'accord de branche soit à la formule légale de l'article L. 3324-1 du code du travail, au choix de l'entreprise :

1. Application de la formule dérogatoire suivante :

(Sélectionner une seule option.)

☐ Option 1 : RSP = RC × 1 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 2 : RSP = RC × 2 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 3 : RSP = RC × 3 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 4 : RSP = RC × 4 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 5 : RSP = RC × 5 %

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

Il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-2 du code du travail, que l'accord n'ouvre droit au régime social et fiscal spécifique, que si la réserve spéciale de participation n'excède pas, au choix des entreprises, l'un des plafonds suivants :

– la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise ;

– le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;

– le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;

– la moitié du bénéfice net fiscal.

2. Application de la formule légale de l'article L. 3324-1 du code du travail

RSP = (1 / 2 [B – 5 %C]) × (S / V).

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net.

C = capitaux propres.

S = salaires.

V = valeur ajoutée de l'entreprise.

Article 5 | *Versement de la prime*

A. Répartition de la prime

La RSP est répartie entre les bénéficiaires selon les modalités retenues ci-dessous :

(Sélectionner une seule option.)

☐ Option 1 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré. Les salaires pris en compte sont ceux entrant dans l'assiette de cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En tout état de cause, l'article D. 3324-10 du code du travail précise que le plafond de répartition est au plus égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice.

Formule de répartition

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{sommes des salaires bruts perçus par le bénéficiaire sur l'exercice}}{\text{masse salariale globale brute des bénéficiaires sur l'exercice}}$$

☐ Option 2 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, congé maternité, maladie et accident…). En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte la durée de travail contractuelle du salarié concerné. Les salariés qui ont été embauchés ou ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte au prorata de leur temps de présence effectif au cours de l'exercice.

Formule de répartition

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du bénéficiaire sur l'exercice}}{\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise sur l'exercice}}$$

☐ Option 3 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires s'effectue selon une formule panachée sur la base de 50 % calculés en fonction des salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré et 50 % calculés en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, congé maternité, maladie et accident…).

B. Dispositions du code du travail sur le calcul de la durée de présence et le salaire à prendre en compte pour certaines absences

Sont assimilées également à des périodes de présence par l'article L. 3324-6 du code du travail, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord :

– les périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption et de congé de deuil, telles que prévues par le code du travail ;
– les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application des dispositions du code du travail ;
– les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail, pour les absences énoncées ci-dessus, les salaires à prendre en compte sont qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

En outre, conformément aux dispositions de l'article R. 5122-11 du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est également prise en compte pour la répartition de la participation lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

C. Date de versement

Le versement des sommes issues de la participation à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

À titre d'exemple, avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Pour les entreprises ayant une autre période d'exercice, indiquer la date avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture d'exercice considéré.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de la participation. Il en va de même pour les intérêts de retard éventuellement dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie. Il est rappelé qu'en vertu de l'article D. 3324-21-2 du code du travail, les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 6 | *Affectation des droits*

6.1. Choix du bénéficiaire

Le bénéficiaire pourra opter entre :

1. Le règlement de tout ou partie de sa quote-part de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) sur son compte bancaire. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les sommes ainsi reçues au titre de la participation seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

2. L'affectation totale ou partielle de sa quote-part de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) sur un compte ouvert au nom du bénéficiaire en application d'un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PERCO-I…) mis en œuvre dans l'entreprise. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les sommes ainsi investies bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond mentionné à l'article 4.

À défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son choix entre perception immédiate de sa quote-part de participation et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ses droits pour en demander le versement immédiat en tout ou partie, les sommes seront affectées pour moitié dans un PERCO ou PERCO-I s'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié dans le PEE ou PEI de l'entreprise dans les conditions prévues à ce titre. Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou PERCO-I, la quote-part de participation est affectée en totalité dans le PEE ou PEI de l'entreprise.

L'entreprise est autorisée à verser directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé par arrêté ministériel, soit 80 € à ce jour.

6.2. Indisponibilité des droits investis

Sauf cas de déblocage anticipé mentionnés à l'article ci-dessous, les droits à participation affectés à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO sont soumis à une période d'indisponibilité :

– de 5 ans, si les droits sont affectés à un PEE ou PEI ;
– jusqu'à la liquidation des droits à la retraite, si les droits sont affectés à un PERCO ou PERCO-I.

6.3. Cas de déblocage anticipé de la participation

Les droits affectés à un plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

– le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
– la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
– le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

– les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

– l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

– le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

– la rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

– l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

– l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

– l'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

– la situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

– l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

– l'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du bénéficiaire, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, d'activité de proche aidant et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

(Si l'entreprise possède un plan d'épargne pour la retraite collectif.)

Les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3334-14, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif au profit des salariés peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

1° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas de l'acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à une catastrophe naturelle). Dans ce cas, elle intervient dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

(Si l'entreprise possède un plan d'épargne de retraite.)

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent être, à la demande du titulaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 dans les seuls cas suivants :

1° Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

2° *bis* L'affection grave, le handicap ou la survenue d'un accident d'une particulière gravité chez l'enfant à la charge du titulaire ;

3° La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5° La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;

7° Lorsque, à la date de la demande mentionnée au premier alinéa du présent I, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

En outre, le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan.

Article 7 | *Information et suivi*

7.1. Fiche individuelle d'information

À chaque versement lié à la participation, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie, qui précise :

– le montant global de la participation ;

– la part revenant au bénéficiaire ;

– la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;

– s'il y a lieu, l'organisme de gestion des droits ;

– la date de disponibilité des droits ;

– les cas de déblocage anticipé ;

– et les modalités d'affectation par défaut des sommes issues de la participation.

7.2. Note d'information collective

Tous les salariés de l'entreprise seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel, ou par tout moyen y compris électronique.

Le règlement du PEE et le règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise doivent également être affichés avec l'accord de participation ou mis à la disposition par tout moyen y compris électronique.

7.3. Livret d'épargne salariale

L'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre à chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

7.4. État récapitulatif pour les salariés quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi qu'un livret d'épargne salariale, s'il n'en possédait pas encore. Ces documents sont fournis à l'entreprise par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne. En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartient à ce dernier d'en aviser l'entreprise et l'organisme gestionnaire du plan d'épargne.

Article 8 | *Suivi de l'application du document*

Pour les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE : Dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice, le CSE se verra remettre par l'employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul du montant de la RSP des exercices pour l'exercice écoulé et les indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un CSE : le rapport relatif à l'accord de participation, ci-dessus défini, est alors adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9 | *Différends*

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent document seront portés à la connaissance du CSE, qui proposera toute suggestion en vue de leur solution. À défaut de CSE, ou en accord avec lui, l'employeur peut saisir la CPPNI de la branche.

Pendant toute la durée du différend, l'application du document se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 10 | *Durée du document*

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il sera ainsi applicable du …… et cessera de produire ses effets le …… (terme du dernier exercice d'application au 25 novembre 2028).

Article 11 | *Dépôt. Publicité*

Le présent document s'appuie sur un accord-type ou « accord clé en main » prévu par l'accord de branche en date du …… et agréé par arrêté en date du ……

Ce dispositif donne la possibilité d'y adhérer par adoption d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La décision unilatérale conclue afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposée sur la plateforme « TéléAccords », ce qui garantit pour l'entreprise le bénéficie des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place.

(S'il existe un CSE) : Le procès-verbal résultant de la consultation du CSE sur le présent document est également transmis à l'autorité administrative.

Date.

Signature du représentant légal de l'entreprise adhérente.

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : **1978** | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Accord du 9 juillet 2026
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : *ASET2650801M*

IDCC : *1978*

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

PRODAF ;

UNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

Vu l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'accord collectif national de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 1er juillet 2026, sont convenus des dispositions suivantes, en raison de la reprise de l'inflation due notamment à la forte augmentation des prix de l'énergie.

Article 1er | *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, ainsi que leurs salarié(e)s.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, le présent avenant, dont le champ d'application est national, s'applique, sauf dispositions contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Article 2 | *Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels*

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151, 67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 917
	2	120	1 928
	3	130	1 938
II	1	210	1 949
	2	220	1 959
	3	230	1 969
III	1	310	1 980
	2	320	1 990
	3	330	2 001
IV	1	410	2 011
	2	420	2 053
	3	430	2 095
V	1	510	2 194
	2	520	2 309
	3	530	2 430
VI	1	610	2 550
	2	620	2 728
	3	630	2 989
VII	1	710	3 737
	2	720	3 946
	3	730	4 113

Ces montants sont applicables à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | *Conditions d'application*

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | *Égalité entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 modifié par l'accord signé le 20 septembre 2023 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

– procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
– définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison ;

– d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
– et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | *Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension*

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : **1978** | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Avenant n° 3 du 9 juin 2026

à l'accord du 13 juin 2022
relatif aux frais de santé

NOR : *ASET2650802M*

IDCC : *1978*

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF ;

UNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 13 juin 2022, un accord mettant en place un régime complémentaire pour les frais de santé des salariés de la branche et complétant l'accord collectif du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers.

Les partenaires sociaux de la branche sont convenus de modifier et remplacer le tableau de garanties figurant à l'article *6.D.1* de l'accord du 13 juin 2022 afin de prendre en compte les nouvelles obligations de prise en charge relatives aux véhicules pour les personnes en situation de handicap (VPH) et aux prothèses capillaires.

Article 1er | *Modification de l'article* 6.D.1 *de l'accord du 13 juin 2022 relatif aux frais de santé*

À compter du 1er janvier 2026, l'article *6.D.1* de l'accord du 13 juin 2022 est modifié et remplacé comme suit :

> « D. Tableau de garanties
>
> 1. Régime de base conventionnel
>
> Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou de ses ayants droit, après les remboursements de toute nature auxquels il(s) a (ont) droit auprès de tout organisme assureur intervenant.

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS incluant les remboursements de la Sécurité sociale
SOINS COURANTS	
HONORAIRES MEDICAUX	
Consultations et visites de médecins généralistes :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100% de la BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	100% de la BR
Consultations et visites de médecins spécialistes :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	250% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS)	200% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté)	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
HONORAIRES PARAMEDICAUX	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, …)	100% de la BR
AUTRES HONORAIRES	
Séances d'accompagnement psychologique réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale	100% de la BR
ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie …)	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	150% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR

ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	
Analyses et examens de laboratoire	100% de la BR
MEDICAMENTS	
Médicaments remboursés par la SS	100% de la BR
MATERIEL MEDICAL inscrit à la Liste des Produits et Prestations (LPP)	
Matériel médical « 100% santé » (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires…	100% de la BR
HOSPITALISATION	
HONORAIRES	
Honoraires - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	250% de la BR
Honoraires - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% de la BR
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	Prise en charge intégrale
FRAIS DE SEJOUR	200% de la BR
AUTRES PRESTATIONS	
Chambre particulière par jour (y compris maternité dans la limite de 5 jours)	2% du PMSS
Frais d'accompagnant par jour, moins de 16 ans	1% du PMSS
FORFAIT ACTES LOURDS ET FORFAIT PATIENT URGENCES	Prise en charge intégrale
DENTAIRE	
SOINS	
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, ...)	100% de la BR
SOINS ET PROTHESES "100 % SANTE"	
Soins et prothèses "100 % Santé" (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation
AUTRES ACTES DENTAIRES NON REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	
Implantologie (pilier + implant) / limité à 3 implants / bénéficiaire / an	10% du PMSS

PROTHESES	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maitrisés	300% de la BR
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres	300% de la BR
ORTHODONTIE	
Orthodontie remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	300% de la BR
OPTIQUE **Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles.**	
EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)	
Monture + 2 verres de tous types (Classe A)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)	
Monture	100 €
Grille optique	Hors monture
Verre simple	125 € par verre
Verre complexe	250 € par verre
Verre hyper complexe	350 € par verre
PRESTATION D'ADAPTATION	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
LENTILLES	
Lentilles correctrices remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	300 € par an et par bénéficiaire[1]
CHIRURGIE RÉFRACTIVE non remboursée par la Sécurité sociale	750 € par an / par bénéficiaire / par œil

AIDE AUDITIVE Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille	
EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II) La prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS	
Aide auditive remboursée par la SS	300% de la BR par appareil
ACCESSOIRES REMBOURSES PAR LA SS	
Petits accessoires auditifs (piles, …)	100% de la BR
PREVENTION ET MEDECINE DOUCE	
Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale (Acupuncture, Chiropractie, Diététique, Etiopathie, Hypnose, Ostéopathie, Sophrologie)	40 € x 3 séances par an par bénéficiaire
Forfait : vaccins prescrits, podologie, produits dermatologiques prescrits et non remboursés par la SS	100 € par an par bénéficiaire
Pilule contraceptive prescrite et non remboursée par la SS	50 € par an par bénéficiaire
Sevrage tabagique	80 € par an par bénéficiaire
DIVERS	
NAISSANCE - ADOPTION	
Forfait maternité - adoption	10% du PMSS
PSYCHOLOGIE ET PSYCHOMOTRICITE	40 € x 3 séances par an par bénéficiaire
FRAIS DE TRANSPORT remboursés par la SS	100% de la BR
ASSISTANCE	Incluse

1. Pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale, en cas de consommation totale du forfait, le ticket modérateur continuera d'être pris en charge.

* : Tels que définis règlementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée** : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-ACO (option pratique tarifaire maîtrisée anesthésie, chirurgie et obstétrique) **SS** : Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **TM :** Ticket modérateur /**Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS **/ Honoraires limites de facturation** : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement. »

Article 2 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révise, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 | *Durée. Date d'effet. Dépôt et publicité*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Celui-ci fera l'objet des formalités nécessaires à son extension.

Il prendra effet le 1er janvier 2026.

Fait à Paris, le 9 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : **1978** | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Avenant n° 5 du 9 juin 2026

à l'accord du 13 mai 2016
relatif au régime de prévoyance

NOR : *ASET2650803M*
IDCC : *1978*

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

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF ;
UNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche sont convenus par avenant n° 5 de modifier, l'accord du 13 mai 2016 et plus particulièrement les tableaux de cotisations contenus dans les articles 5.2 et 5.3.

(Voir page suivante.)

Article 1er | *Modification des articles 5.2 et 5.3 de l'accord du 13 mai 2016 relatif à la prévoyance*

À compter du 1er janvier 2026, les tableaux de cotisations contenus dans les articles 5.2 et 5.3 de l'accord du 13 mai 2016 sont ainsi remplacés par les tableaux suivants :

« Article 5.2 | *Personnel non cadre*

Garanties	T1		T2 limitée à 4 PASS	
	Minimum Employeur	Maximum Salarié	Minimum Employeur	Maximum Salarié
Décès/PTIA/frais d'obsèques	0,090 %	0,000 %	0,045 %	0,045 %
Maintien de salaire	0,330 %	0,000 %	0,330 %	0,000 %
Incapacité de travail/invalidité	0,090 %	0,250 %	0,000 %	0,340 %
Rente éducation	0,090 %	0,000 %	0,050 %	0,040 %
Total	0,60 %	0,25 %	0,425 %	0,425 %

Article 5.3 | *Personnel cadre*

Garanties	T1		T2 limitée à 4 PASS	
	Minimum Employeur	Maximum Salarié	Minimum Employeur	Maximum Salarié
Décès/PTIA/frais d'obsèques	0,310 %	0,000 %	0,050 %	0,260 %
Maintien de salaire	0,380 %	0,000 %	0,380 %	0,000 %
Incapacité de travail/invalidité	0,270 %	0,350 %	0,000 %	0,620 %
Rente éducation	0,170 %	0,000 %	0,170 %	0,000 %
Rente de conjoint	0,280 %	0,000 %	0,280 %	0,000 %
Total	1,410 %	0,350 %	0,880 %	0,880 %

Ces taux sont définis pour une durée de trois ans, à législation constante. Ils pourront donc faire l'objet d'une révision en cas de modification de la règlementation en vigueur. »

Article 2 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1er janvier 2026.

Article 3 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Afin de favoriser une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révise ou met en place, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique, au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Au surplus, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 4 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | *Publicité et dépôt*

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Accord du 8 juillet 2026
relatif au compte épargne-temps

NOR : *ASET2650780M*

IDCC : *2494*

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

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la coopération maritime, attachés à promouvoir un cadre social moderne, équilibré et adapté aux évolutions du secteur, ont souhaité procéder à une actualisation des dispositions relatives au compte épargne-temps (CET) prévues par la convention collective.

Dans un contexte marqué par des transformations économiques, organisationnelles et sociétales, notamment en matière d'aménagement du temps de travail, de sécurisation des parcours professionnels et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le compte épargne-temps constitue un outil essentiel de gestion du temps et des droits des salariés.

Les partenaires sociaux entendent ainsi renforcer l'attractivité et la lisibilité du dispositif.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1er

L'article 25.1 est modifié comme suit :

> « Article 25 | *Mise en œuvre*
>
> Les structures qui le souhaiteront pourront mettre en place un compte épargne-temps.
>
> La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une structure ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'un tel accord, l'employeur pourra se

prévaloir des présentes dispositions après information et consultation, le cas échéant, du comité social et économique.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés. »

Article 2

L'article 25.2 est inchangé :

« Article 25.2 | *Ouverture du compte*

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte. »

Article 3

L'article 25.3 est modifié comme suit :

« Article 25.3 | *Tenue du compte*

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 3253-8 du code du travail. L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte. »

Article 4

L'article 25.4 est modifié comme suit :

« Article 25.4 | *Alimentation du compte*

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

– un report des congés annuels dans la limite des jours excédant 24 jours ouvrables ; outre les jours de fractionnement, les congés éventuels conventionnels ;

– une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;

– les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe ;

– les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité ;

– les heures supplémentaires et/ou leurs majorations.

Le total des jours ainsi affectés ne pourra excéder 30 jours par an.

Ce plafond est augmenté à 60 jours par an pour les salariés qui décident de liquider leurs CET immédiatement avant de faire valoir leurs droits à la retraite.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. »

Article 5

L'article 25.5 est modifié comme suit :

« Article 25.5 | *Congés indemnisables*

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévu par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 1225-47 et L. 1225-62 du code du travail. La durée et les conditions de prise

de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé.

Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus, la date du départ en congé demandée par le salarié.

Le cas échéant, les congés pourront être reportés/refusés conformément à la réglementation en vigueur. »

Article 6

L'article 25.6 est modifié comme suit :

« Article 25.6 | *Valorisation des éléments affectés au compte*

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos, eux-mêmes exprimés en jours ouvrés.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. »

Article 7

L'article 25.7 est inchangé.

« Article 25.7 | *Reprise du travail*

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité ou une mise à la retraite, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente. »

Article 8

L'article 25.8 est modifié comme suit :

« Article 25.8 | *Cessation et transmission du compte*

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera

conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise ou à défaut par les règles fixées unilatéralement par l'entreprise.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié sauf les sommes ouvrant droit à des exonérations sociales et fiscales spécifiques. »

Article 9 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 12 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Avenant n° 29 du 8 juillet 2026

à l'accord du 31 mars 2026
relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650776M*
IDCC : *2494*

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

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;
CFTC Agri ;
SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire brut a été porté à 12,31 € à compter du 1er juin 2026, ce qui nécessite de modifier la grille conventionnelle pour la mettre en conformité.

En application du principe selon lequel aucune rémunération minimale conventionnelle ne peut être inférieure au Smic, les parties conviennent d'actualiser la grille salariale.

Le reste de la grille salariale fixée par l'accord du 31 mars 2026 demeure inchangé.

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet d'actualiser, pour tenir compte de la revalorisation du Smic intervenue au mois de juin 2026, les salaires minima conventionnels.

(Voir page suivante.)

Article 2 | *Salaire minimum conventionnel annuel brut*

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime, est modifié comme suit :

« Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er juin 2026

Il est précisé que le niveau 1 échelon 1 est modifié en appliquant le smic en vigueur du 1er janvier 2026 au 31 mai 2026 et le Smic en vigueur à compter du 1er juin 2026.

Le niveau 1 échelon 2 est modifié également.

Les autres niveaux et échelons demeurent fixés aux montants prévus par l'accord du 31 mars 2026 à compter du 1er avril 2026 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	22 184,55 €
Échelon 2	22 470 €

Niveau 2

Échelon 1	22 527 €
Échelon 2	23 965 €

Niveau 3

Échelon 1	24 961 €
Échelon 2	26 273 €
Échelon 3	27 251 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	28 174 €
Niveau 5	32 704 €

Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté dans la fonction)	B (= ou + 3 ans d'ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	34 358 €	38 275 €
Niveau 7	37 220 €	42 101 €

Niveau 8	46 779 €
Niveau 9	53 161 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l'occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N'entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l'épargne salariale. »

Article 3 | *Égalité professionnelle*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le barème fixé par le présent avenant est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles. Toutefois, conformément aux dispositions légales relatives au Smic, les montants correspondant aux échelons 1 et 2 du niveau 1 s'appliquent, en tout état de cause, à compter du 1er juin 2026, sans attendre cette extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 7 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération maritime étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Avenant n° 30 du 8 juillet 2026

à l'avenant n° 14 du 5 novembre 2015
relatif au régime de frais de santé

NOR : *ASET2650778M*

IDCC : *2494*

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

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime, soucieux d'assurer la pérennité financière du régime de frais de santé tout en maintenant un niveau de protection adapté aux besoins des salariés, ont engagé des négociations portant sur les conditions de prise en charge des frais d'hospitalisation en chambre particulière dans les établissements psychiatriques.

Il est apparu nécessaire, au regard de l'évolution de la sinistralité constatée sur ce poste de garantie et des durées moyennes de séjour en psychiatrie, d'encadrer la garantie chambre particulière pour les hospitalisations en établissement psychiatrique, en instituant une durée maximale de prise en charge ainsi qu'un plafond journalier.

Le présent avenant a pour objet de modifier en conséquence les stipulations de la convention collective relatives aux garanties de remboursement des frais d'hospitalisation en chambre particulière.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime, tels que définis par ladite convention.

Il bénéficie également aux ayants droit des salariés couverts par le régime de frais de santé dans les conditions prévues par les actes fondateurs du régime.

Article 2 | *Modification de la garantie chambre particulière en psychiatrie*

2.1. Objet de la modification

Il est inséré, au sein des dispositions de la convention collective relatives aux garanties de frais de santé en matière de frais d'hospitalisation prévues par l'avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime de frais de santé, un régime spécifique de limitation applicable à la prise en charge des frais de chambre particulière lors d'une hospitalisation en établissement ou unité de soins psychiatriques.

2.2. Limitation de la durée de prise en charge

La prise en charge des frais de chambre particulière, au titre de la garantie frais de santé, est limitée à quatre-vingt-dix (90) jours calendaires par année civile pour les hospitalisations définies à l'article 2.1 du présent avenant.

Cette durée de quatre-vingt-dix jours s'apprécie globalement sur l'ensemble des séjours psychiatriques cumulés au cours de la même année civile, quelles que soient les interruptions éventuelles entre deux hospitalisations.

Au-delà de ce délai, les frais de chambre particulière exposés pour des hospitalisations psychiatriques ne donnent plus lieu à remboursement au titre du présent régime de frais de santé.

2.3 Plafond de remboursement journalier

Dans la limite de la durée prévue à l'article 2.2, le remboursement des frais de chambre particulière pour hospitalisation psychiatrique est plafonné à cent cinquante euros (150 €) par jour toutes taxes comprises, incluant les éventuels suppléments afférents à l'occupation d'une chambre individuelle (forfait chambre, suppléments hôteliers, etc.).

Ce plafond s'entend après déduction des remboursements effectués par l'assurance maladie obligatoire, le cas échéant. Le remboursement effectif à la charge du régime de frais de santé ne peut en aucun cas dépasser la dépense réellement exposée par le bénéficiaire, ni excéder le plafond ci-dessus fixé.

Tableau récapitulatif des limitations applicables en psychiatrie :

Paramètre	Après avenant
Durée maximale de prise en charge	90 jours/an
Plafond journalier de remboursement	150 €/jour
Décompte de la durée	Cumul sur année civile

Article 3 | *Information des salariés*

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, chaque salarié bénéficiaire du régime recevra, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, une notice d'information actualisée précisant les nouvelles conditions de prise en charge de la garantie chambre particulière en psychiatrie.

Article 4 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'accomplissement des formalités de dépôt et d'extension.

La limitation prévue à l'article 2 s'applique aux séjours débutant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Pour les séjours en cours à cette date, les jours d'hospitalisation antérieurs à l'entrée en vigueur ne sont pas comptabilisés dans le plafond de quatre-vingt-dix jours.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, ainsi que par les stipulations générales de la convention collective nationale de la coopération maritime relatives à la révision et à la dénonciation des accords.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les frais de santé applicable aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les garanties applicables au régime de frais de santé doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération maritime étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Avenant n° 31 du 8 juillet 2026

relatif à la modification de l'article 49.*c*
« Gratification de mise ou de départ à la retraite »
de la convention collective

NOR : *ASET2650779M*

IDCC : *2494*

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

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires ont souhaité mieux valoriser les carrières longues accomplies au sein des structures relevant de la branche de la coopération maritime, en reconnaissant la fidélité des salariés justifiant des anciennetés les plus importantes au moment de la cessation de leur activité.

À cette fin, elles conviennent de compléter le barème de la gratification de mise ou de départ à la retraite prévu à l'article 49.*c* de la convention collective nationale de la coopération maritime, en instituant un échelon supplémentaire portant la gratification à six mois de salaire pour les salariés comptant plus de trente ans d'ancienneté au sein de la structure. Les autres stipulations de l'article 49 demeurent inchangées.

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier le c) de l'article 49 « Mise et départ à la retraite » de la convention collective nationale de la coopération maritime, relatif à la gratification de mise ou de départ à la retraite, afin d'instituer un échelon supplémentaire de gratification au bénéfice des salariés justifiant de plus de 30 ans d'ancienneté au sein de la structure.

Article 2 | *Modification de l'article 49.c de la convention collective*

Le c) de l'article 49 de la convention collective nationale de la coopération maritime est désormais rédigé comme suit :

> « c) Gratification de mise ou de départ à la retraite
>
> Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés bénéficieront d'une gratification de fin de carrière égale à :
>
> – 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
>
> – 2 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
>
> – 3 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
>
> – 4 mois de salaire pour 25 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
>
> – 6 mois de salaire pour plus de 30 ans d'ancienneté au sein de la structure.
>
> Le salaire brut servant de base au calcul de cette gratification sera calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif. En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la gratification ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail. »

Les autres stipulations de l'article 49, et notamment ses *a)* et *b)*, demeurent inchangées.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un avenant portant sur la gratification de mise ou de départ à la retraite applicable aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, cette gratification a vocation à s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent avenant est applicable à compter du 1er août 2026, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Cela s'entend comme un départ ou une mise à la retraite au 1er août 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération maritime étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE (22 juin 2013)**

Avenant n° 17 du 17 juin 2026

relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650798M*

IDCC : *3203*

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

HEXOPÉE ;

Familles rurales,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire sectorielle « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique » s'est tenue le 17 juin 2026 afin d'examiner les conséquences de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) intervenue postérieurement à la signature de l'avenant relatif aux salaires minima conventionnels entré en vigueur le 1er janvier 2026.

En conséquence, les partenaires sociaux ont décidé de l'avenant suivant.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures associatives relevant de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Article 2 | *Revalorisation de la grille de rémunérations minimales*

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante :

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3e échelon	3 380 €
2e échelon	3 223 €
1er échelon	3 066 €
Niveau V	
3e échelon	2 909 €
2e échelon	2 754 €
1er échelon	2 599 €
Niveau IV	
3e échelon	2 444 €
2e échelon	2 294 €
1er échelon	2 194 €
Niveau III	
2e échelon	2 094 €
1er échelon	2 029 €
Niveau II	
2e échelon	1 967 €
1er échelon	1 912 €
Niveau I	1 880 €

Article 3

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er juin 2026.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3222** | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Accord du 17 juin 2026

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : *ASET2650799M*

IDCC : *3222*

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

UFME ;

UICCB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

– charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;

– charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;

– bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;

– éléments d'agencement intérieur en bois ;

– menuiseries industrialisées ;

– portes planes et blocs portes ;

– escaliers.

Article 2 | *Salaires minima conventionnels mensuels*

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emplois	Coefficient	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 868 €
N2 E1	115	1 870 €
N2 E2	120	1 872 €
N2 E3	125	1 879 €
N3 E1	135	1 886 €
N3E2	140	1 892 €
N3 E3	150	1 907 €
N4 E1	160	1 917 €
N4 E2	170	1 939 €
N4 E3	180	1 964 €
N5 E unique	190	2 134 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 886 €
N5 E2	190	1 939 €
N5 E3	210	2 112 €
N6 E1	230	2 285 €
N6 E2	265	2 607 €
N6 E3	300	2 949 €
N7 E unique	310	3 043 €
Cadres		
N7 E1	305	2 833 €
N7 E2	310	2 996 €
N8 E1	345	3 326 €
N8 E2	375	3 564 €
N8 E3	420	4 039 €
N8 E4	480	4 644 €

Article 3 | *Prime d'ancienneté*

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 | *Égalité salariale hommes-femmes*

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Date d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1er septembre 2026.

Article 7 | *Clause de réexamen*

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 9 | *Clause de sauvegarde*

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 10 | *Clause de dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 11 | *Adhésion*

Peuvent adhérer à cet accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Fait à Courbevoie, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en euros

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1er mai 2026.

A. Grille « ouvriers » et «employés »

Emplois	Coefficient hiérarchie	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

Emplois	Coefficient hiérarchie	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Convention collective nationale

IDCC : **3230** | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE (Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)**

Accord du 15 juillet 2026

relatif au remplacement et à la nouvelle dénomination de la convention collective

NOR : *ASET2650806M*

IDCC : *3230*

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

SEPM ;

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2261-32 du code du travail, l'arrêté du 5 août 2021 a rattaché la convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) à la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230).

Les parties signataires ont donc convenu, conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail, de procéder à l'édiction de stipulations communes aux deux branches professionnelles, avant l'échéance légale du 8 août 2026.

Le 23 mars 2026, un accord de méthode a été conclu entre les parties signataires afin d'atteindre cet objectif et d'édicter un accord de remplacement venant créer la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse magazine et de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230).

Le présent accord de remplacement est un accord d'étapes portant création d'une nouvelle architecture conventionnelle commune.

Article 1er | *Nouvelle dénomination de la convention collective*

L'IDCC 3230 a désormais pour dénomination : « Convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse magazine et de la presse d'information spécialisée ».

Une harmonisation terminologique sera opérée dans l'ensemble du texte conventionnel de l'IDCC 3230 dans sa version du 27 décembre 2018 afin d'associer la presse magazine à toute mention de la presse d'information spécialisée.

Article 2 | *Champ d'application*

L'article 1er de l'IDCC 3230 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

> « Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, la présente convention collective nationale est applicable sur l'ensemble du territoire national tel que défini par l'article L. 2222-1 du code du travail, à toutes les entreprises dont l'activité principale consiste en l'édition de publications de presse ou de service de presse en ligne, tel que défini par l'article 1er de la loi n° 86-897 du 1er août 1986 portant réforme du régime juridique de la presse dès lors qu'il s'agit de presse d'information spécialisée ou professionnel ou de presse magazine.
>
> Les entreprises visées à l'alinéa précédent relèvent principalement du code APE/NAF 58.13Z et 58.14Z.
>
> Elle s'applique au personnel salarié, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des journalistes professionnels qui relèvent de leur convention collective spécifique.
>
> Ne relèvent pas de la présente convention collective les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions du 9 août 2021 (IDCC 3242). »

Article 3 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Les articles 4 et 5 de l'IDCC 3230 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

> « Article 4 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*
>
> Il est constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente sur le champ de la presse d'information spécialisée et de la presse magazine objet de la présente convention collective. Son secrétariat est situé au siège de l'organisation patronale signataire majoritaire.
>
> 4.1. Missions
>
> Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour l'activité professionnelle relevant du champ d'application de la présente convention collective.
>
> Elle exerce les missions prévues à l'article précité du code du travail.
>
> La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :
>
> 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
>
> 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
>
> 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend

un bilan des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. En particulier, le rapport envisage l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords doivent être transmis à la commission à l'adresse électronique suivante : accordspressemagspe@gmail.com.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour objet de régler les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci, de ses avenants ou de ses annexes.

La commission d'interprétation peut demander aux parties contractantes de la présente convention la révision du ou des articles litigieux suivant les modalités définies à l'article 2.

4.2. Composition

La CPPNI est composée paritairement.

Pour la première CPPNI procédant du présent accord de remplacement, la composition est la suivante :

– collège salarié : 14 représentants ainsi répartis : CGT (4) – CFDT (4) – Solidaires (2) – CFTC (2) – FO (2) ;

– collège employeur : SEPM – 8 représentants, FNPS – 6 représentants.

La composition de la CPPNI sera révisée dans un délai de deux mois suivant la publication de chaque arrêté ministériel de représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs au sein de la présente convention collective (IDCC 3230). Seules les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au titre de ce dernier arrêté ministériel sont habilitées à négocier et à signer tout avenant à la présente convention collective.

4.3. Fonctionnement

4.3.1. Périodicité des réunions et saisine

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II du code du travail.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés, ou une ou des professionnelles d'employeurs émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront inscrits à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai d'au plus 3 mois.

4.3.2. Saisine pour interprétation des textes conventionnels

La saisine de la commission pour interprétation peut se faire :

– soit par l'une des organisations contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception ;

– soit par un employeur représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ;

– soit par un salarié représenté par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
– soit par une des organisations membre de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission est tenue de se réunir dans un délai de 60 jours à compter de la première présentation de la lettre de saisine recommandée avec accusé de réception.

La commission donne son avis, à la majorité des 2/3 de ses membres, exprimé dans un relevé de décision. À défaut, un compte rendu des interprétations réciproques est établi. L'avis est communiqué le cas échéant à la commission de conciliation prévue par l'article 6 de la présente convention.

4.3.3. Règlement intérieur de la CPPNI

La CPPNI adopte, dans un délai de douze mois à compter de la signature du présent accord, un règlement intérieur fixant notamment :

– les modalités de convocation des réunions et d'établissement de leur ordre du jour, celui-ci étant arrêté lors de la réunion précédente, sous réserve de l'inscription de questions diverses ;
– les modalités de déroulement des réunions ainsi que l'organisation du secrétariat permanent de la CPPNI. La présidence de la commission est assurée alternativement par un représentant du collège des organisations syndicales de salariés et par un représentant du collège des employeurs, pour une durée d'un an ;
– les modalités de participation aux réunions. Chaque participant atteste de sa présence effective en renseignant et en signant une feuille de présence mentionnant :
  – ses nom et prénom ;
  – l'organisation qu'il représente ;
  – son adresse électronique ;
  – sa signature.

Une attestation individuelle de présence est délivrée à tout participant qui en fait la demande.

– les modalités d'établissement du compte rendu des réunions. À l'issue de chaque réunion, le secrétariat permanent établit un relevé de décisions retraçant les positions respectives de chacun des collèges. Ce relevé est adressé aux membres de la CPPNI avec la convocation à la réunion suivante, accompagné de l'ordre du jour et des documents nécessaires à l'examen des points qui y sont inscrits.

Jusqu'à l'adoption du règlement intérieur et, le cas échéant, en l'absence de celui-ci, les stipulations du présent article s'appliquent de plein droit.

4.4. Moyens

Les frais de déplacement et de repas des représentants salariés de la CPPNI venant aux réunions de cette dernière, sont remboursés, sur justificatif comptable, par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail, sur la base :

– du tarif SNCF 2e classe ou RATP pour les déplacements par voie ferroviaire ou sur la base du barème fiscal des frais kilométriques en cas de déplacement par véhicule terrestre individuel à moteur ;
– de six fois le minimum garanti légal prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail, pour ce qui concerne les repas, dans l'hypothèse où ce dernier ne serait pas fourni lors de la réunion de la CPPNI.

Un forfait annuel de 14 heures de délégation pour chaque membre de la CPPNI du collège "salariés" est attribué au titre de la préparation des réunions.

Ce forfait d'heures peut être utilisé par journées ou demi-journées.

Lorsque le nombre de réunions de négociation organisées au cours d'une même année civile excède cinq, ce forfait annuel est exceptionnellement porté à 21 heures.

Ces heures de délégation sont financées en première intention par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail.

4.5. Couverture accidents de trajet ou de travail

Les membres du collège salariés, mis à disposition par leur employeur, sont couverts par ce dernier en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation. »

Article 4 | *Classifications et barèmes de salaires minima*

Les parties s'accordent sur l'objectif d'une grille unique de classifications et de salaires minima.

Dans l'attente de sa finalisation, chacune des grilles distinctes de la convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) et de la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230), sont maintenues à titre transitoire, selon le calendrier suivant :

– finalisation de la grille unique : 30 juin 2027 ;

– application dans les entreprises : 1er janvier 2028.

Article 5 | *Accord collectif sur la formation professionnelle au sein de la presse magazine (2026-2028)*

L'accord formation signé par le SEPM et actuellement en vigueur voit son champ d'application limité aux entreprises de presse magazine grand public (hors presse spécialisée, technique et professionnelle).

Les parties signataires du présent accord s'engagent à ouvrir des discussions en vue d'un accord commun de branche sur le sujet entrant en vigueur au 1er janvier 2029, à compter du début de l'année 2028.

Article 6 | *Maintien des dispositions non encore harmonisées*

En l'attente de l'adoption, au plus tard le 31 décembre 2026, d'une harmonisation des dispositions de la convention collective IDCC 3230, les parties signataires s'accordent sur le maintien des dispositions des convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) pour les entreprises de presse magazine et de la convention collective nationale des cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230), pour les entreprises de presse spécialisée, technique et professionnelle dès lors qu'elles ne sont pas amendées par le présent accord de remplacement.

À défaut d'accord conclu à la date du 31 décembre 2026, les parties signataires conviennent expressément qu'il sera fait application, de plein droit, des dispositions de la convention collective nationale de la presse spécialisée à l'exception des dispositions d'ores et déjà amendées par le présent accord de remplacement.

Article 7 | *Entrée en vigueur et dépôt*

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le déposant remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En application de l'article D. 2231-7 du code du travail, le dépôt est accompagné des pièces suivantes :

– de la version signée des parties ;
– d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
– d'une version publiable mentionnée à l'article L. 2231-5-1, qui tient compte, le cas échéant, des modifications actées conformément au I de l'article R. 2231-1-1.

Les parties signataires conviennent qu'une demande d'extension du présent accord sera présentée par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2261-24 et D. 2261-3 du code du travail. Cette demande sera adressée au ministre chargé du travail, accompagnée d'un exemplaire de l'accord.

Fait à Paris, le 15 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3244** | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS (26 janvier 2022)**

Avenant n° 4 du 10 juillet 2026
relatif aux salaires au 1er juillet 2026

NOR : *ASET2650815M*

IDCC : *3244*

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

FEPRaJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Droit et Chiffres,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Augmentation de la valeur du point*

En application des dispositions de l'article 9.1 de la convention collective des professions règlementées auprès des juridictions la valeur du point est augmentée de 7,5 % et est ainsi portée de 16,315 € bruts à 17,539 € bruts.

Sur la base de cette valeur de point, la grille des salaires minima conventionnels est ainsi fixée :

	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
Niveau 1		
Échelon 1	108	1 894,21 €
Échelon 2	112	1 964,37 €
Échelon 3	118	2 069,60 €
Échelon 4	124	2 174,84 €
Échelon 5	128	2 244,99 €

	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
Niveau 2		
Échelon 1	130	2 280,07 €
Échelon 2	136	2 385,30 €
Échelon 3	142	2 490,54 €
Échelon 4	148	2 595,77 €
Échelon 5	154	2 701,01 €
Niveau 3		
Échelon 1	160	2 806,24 €
Échelon 2	166	2 911,47 €
Échelon 3	172	3 016,71 €
Échelon 4	178	3 121,94 €
Échelon 5	184	3 227,18 €
Niveau 4		
Échelon 1	229	4 016,43 €
Échelon 2	232	4 069,05 €
Échelon 3	235	4 121,67 €
Échelon 4	238	4 174,28 €
Niveau HC		
Hors classe	251	4 402,29 €

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2026.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 3 | *Stipulations 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 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 la branche est essentiellement composée d'entreprise de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3244** | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS (26 janvier 2022)**

Avenant n° 3 du 10 juillet 2026
relatif à la révision des classifications

NOR : *ASET2650816M*
IDCC : *3244*

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

FEPRaJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Droit et Chiffres,

d'autre part,

Article 1er | *Modification des dispositions conventionnelles initiales applicables en matière de classification et déroulement de carrière*

Les partenaires sociaux ont fait le choix de modifier les dispositions conventionnelles applicables en matière de classification. Elles ont ouvert à cet effet des négociations dans le but d'adapter les dispositions conventionnelles existantes aux évolutions constatées depuis l'entrée en vigueur de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions.

Les négociations se sont tenues dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux constatant que les critères classant retenus dans le système de classification existant et le référentiel des emplois dans la branche sont exclusifs de tout critère de discrimination.

Les parties ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1.1 | *Modification des dispositions de l'article 8.2*

Le § « Cadre niveau IV » de l'article 8.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

> « Cadre niveau IV
>
> Occupe une fonction de cadre le salarié, quelles que soient ses fonctions techniques :
> – apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations générales qui sont données par l'employeur et qui comporte l'exécution de tâches complexes avec responsabilité ;

– et/ou à qui l'employeur délègue partie de ses fonctions et son autorité sur tout ou partie du personnel ;
– ou, pour les personnels des avocats aux conseils, qui, ayant au moins cinq ans d'expérience dans la profession, titulaire d'un troisième cycle en droit ou d'un master en droit, est capable de rédiger consultations et mémoires sous le seul contrôle de l'avocat aux conseils, tant en droit privé qu'en droit public, de participer à la gestion du cabinet, de recevoir des clients et de corriger des travaux des autres collaborateurs. »

Article 1.2 | *Modification des dispositions de l'article 8.3*

L'article 8.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 8.3. Liste non exhaustive de fonctions techniques, d'activités et de tâches exercées par niveau

Niveau I

Classement
Frappe ou saisie simple
Entretien des locaux
Courrier
Classement
Paraphes
Reprographie, numérisation
Standard téléphonique simple
Coursier
Vérification du passif : opérations courantes de saisie
Réalisation d'actifs : opérations courantes de saisie
Traitement social : opérations courantes de saisie
Répartition et commissariat aux plans : opérations courantes de saisie
Gestion de trésorerie : opérations courantes de saisie
Copropriété : opérations courantes de saisie
Régisseur : visite de locaux et de fonds de commerce, prise de photos
Traitement partiel des dépôts de comptes

Niveau II

Gestionnaire d'archives
Accueil téléphonique et ou physique avec renseignements
Frappe ou saisie avec recherche et synthèse
Inscriptions opérations simples
Assistance à la formalité opérations simples
Contrôle saisie opérations simples
Tenue d'audience simple
Audiencement/suivi-retour audience simple
Assistance audience simple/judiciaire

Traitement intégral des opérations de dépôt de comptes annuels
Aide-comptable
Assistant informatique
Dactylographe
Juriste en formation
Juriste sans expérience
Vérification du passif : opérations structurées
Réalisation d'actifs : opérations structurées
Traitement social : opérations structurées
Répartition et commissariat aux plans : opérations structurées
Gestion de trésorerie : opérations structurées
Copropriété : assistance au chargé de mission ou au professionnel
Prévention : assistance au chargé de mission ou au professionnel
Successions : assistance au chargé de mission ou au professionnel
Assistant juridique et administratif opérations simples

Niveau III

Personne assurant la tenue de tous types d'audiences et mettant en forme des décisions complexes
Inscriptions opérations complexes avec contrôle
Assistance à la formalité comportant des opérations complexes avec contrôle
Contrôle saisie opérations complexes avec contrôle
Audiencement/suivi-retour tous types d'audiences
Assistance tous types d'audiences/judiciaire
Comptable
Informaticien
Assistant juridique opérations complexes
Documentaliste
Juriste confirmé
Vérification du passif : opérations complexes avec contrôle
Réalisation d'actifs : opérations complexes avec contrôle
Traitement social : opérations complexes avec contrôle
Répartition et commissariat aux plans : opérations complexes avec contrôle
Gestion de trésorerie : opérations complexes avec contrôle
Copropriété : opérations complexes avec contrôle
Prévention : opérations complexes avec contrôle
Successions : opérations complexes avec contrôle

Chaque collaborateur d'un niveau peut être amené à effectuer non seulement des tâches relevant de son niveau mais également de celle de ou des niveaux inférieurs dans son domaine d'activité. »

Article 1.3 | *Modification des dispositions de l'article 8.4*

L'article 8.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 8.4. Tableau des classifications et déroulement de carrière

Niveau I

Niveau 1	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 1 échelon 1	108	Aucun diplôme requis Aucune expérience requise
Niveau 1 échelon 2	112	Aucun diplôme requis 5 ans d'expérience requise
Niveau 1 échelon 3	118	Aucun diplôme requis 10 ans d'expérience requise
Niveau 1 échelon 4	124	Aucun diplôme requis 15 ans d'expérience requise
Niveau 1 échelon 5	128	Aucun diplôme requis 20 ans d'expérience requise

Niveau II

Niveau 2	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 2 échelon 1	130	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.
Niveau 2 échelon 2	136	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 5 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise.
Niveau 2 échelon 3	142	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 10 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise.
Niveau 2 échelon 4	148	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 15 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 20 ans est requise.
Niveau 2 échelon 5	154	Diplôme de niveau 4 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale et 20 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 25 ans est requise.

(Voir page suivante.)

Niveau III

Niveau 3	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 3 échelon 1	160	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II.
Niveau 3 échelon 2	166	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 5 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II
Niveau 3 échelon 3	172	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 10 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 20 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II.
Niveau 3 échelon 4	178	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 15 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 25 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II.
Niveau 3 échelon 5	184	Diplôme de niveau 5 de l'Éducation nationale au titre de la qualification initiale, au titre de la qualification initiale et 20 ans d'expérience. Sans qualification initiale, une expérience de 30 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II.

Niveau IV

Niveau IV	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau 4 échelon 1	229	Condition définie par la présente convention au niveau IV.
Niveau 4 échelon 2	232	Condition définie au niveau IV outre 5 ans d'expérience dans l'emploi.
Niveau 4 échelon 3	235	Condition définie au niveau IV outre 10 ans d'expérience dans l'emploi.
Niveau 4 échelon 4	238	Condition définie au niveau IV outre 15 ans d'expérience dans l'emploi.

Niveau hors classe

Niveau hors classe	Coefficient	Conditions d'accès
Niveau hors classe	251	Professionnel nommé ou inscrit exerçant en qualité de salarié.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2026.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 3 | *Stipulations 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 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 la branche est essentiellement composée d'entreprise de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 juin 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1er juillet 2026
(Occitanie)

NOR : *ASET2650808M*
IDCC : *3248*

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

UIMM Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC SIPEM ;
FO Métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 11 mai 2026 et 16 juin 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

À l'issue de la réunion de négociation du 16 juin 2026, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

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 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), tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les parties rappellent que cette CPTN Occitanie est issue du regroupement de la CPTN de Midi-Pyrénées et de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Article 2 | *Détermination de la valeur de point*

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,47 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2026 et se substitue aux valeurs précédentes suivantes :

– 5,38 € depuis le 1er avril 2025 pour les entreprises de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, du Lot, du Tarn et du Tarn-et-Garonne ;
– 5,40 € depuis le 1er avril 2025 pour les entreprises de l'Aude, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales.

Article 3 | *Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2026.

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

Article 4 | *Suivi de l'accord*

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

Article 5 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu des dispositions de l'accord national du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 | *Handicap*

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 31 mars 2026 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7 | *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 8 | *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 9 | *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 10 | *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 Toulouse.

Fait à Beauzelle, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3253** | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

Accord n° 1 du 26 juin 2026

relatif aux salaires minima au 1er juillet 2026

NOR : *ASET2650804M*

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 :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CAT ;

CFDT BPJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1er juillet 2026, une augmentation des minima comme suit :

Article 1er | *Minima conventionnels mensuels pour le personnel salarié non-avocat des cabinets d'avocats*

Niveau	Coefficient	Augmentation en %	Valeur du point	Salaire brut mensuel au 1er juillet 2026
IV	207	3,00 %	9,21	1 906,77 €
	215	2,50 %	8,94	1 921,88 €

Niveau	Coefficient	Augmentation en %	Valeur du point	Salaire brut mensuel au 1er juillet 2026
	225	2,50 %	8,66	1 947,50 €
	240	2,50 %	8,24	1 978,25 €
III	240	2,50 %	8,24	1 978,25 €
	250	2,00 %	8,20	2 050,20 €
	265	2,00 %	8,20	2 172,60 €
	270	2,00 %	8,20	2 213,40 €
	285	2,00 %	8,20	2 335,80 €
	300	1,20 %	8,06	2 418,68 €
	350	1,20 %	7,95	2 781,33 €
II	385	1,20 %	7,87	3 030,04 €
	410	1,20 %	7,87	3 226,79 €
	450	1,20 %	7,87	3 541,61 €
	480	1,20 %	7,87	3 777,72 €
I	510	1,20 %	7,87	4 013,82 €
	560	1,20 %	7,87	4 407,33 €

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 59 de la convention collective.

Article 2 | *Minima conventionnels annuels pour les avocats salariés*

(En euros.)

Avocat salarié Salaire minimum annuel	Pourcentage d'augmentation	Province au 1er juillet 2026	Paris Île-de-France au 1er juillet 2026
1er année	1,2 %	29 484,17	31 872,37
2e année	1,2 %	31 930,92	34 902,55
3e année	1,2 %	35 426,41	39 960,38
Après la 3e année	0	39 311,97	44 308,81
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	0	48 353,00	52 131,00

Article 3 | *Mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Date d'application du présent avenant*

La date d'application du présent avenant est fixée au 1er juillet 2026.

Article 5 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3253** | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

Avenant n° 1 du 26 juin 2026

à l'accord du 2 juillet 2025
relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO)

NOR : *ASET2650805M*

IDCC : *3253*

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

FNUJA ;

SAF ;

ABF ;

SE ACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CAT ;

FSECP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont créé pour les salariés de la branche une retraite complémentaire professionnelle obligatoire à cotisations définies géré en capitalisation. Des règles particulières de financement pour assurer la pérennité de ce régime ont été consignées dans un avenant n° 87 du 22 juin 2007 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel en date du 20 février 1979 (IDCC 1000), lequel a été conclu dans le cadre du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006, destiné à mettre en place un plan de provisionnement.

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024 ont souhaité, en adoptant un cadre légal et réglementaire différent de celui de la convention de 2007 :

– d'une part, préserver les droits des salariés constitués au 31 décembre 2024 par application du régime de retraite supplémentaire en vigueur jusqu'à cette date ;
– et, d'autre part, maintenir au profit des salariés concernés présents et ceux qui sont recrutés après cette date, un dispositif permettant d'assurer, dans l'esprit des premiers négociateurs, un supplément de retraite au-delà des régimes légaux de retraite.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la branche des cabinets d'avocats, désireux à la fois de soutenir les cabinets et l'attractivité des emplois qu'ils proposent par la mise en place d'un mécanisme de mutualisation solidaire et de continuer d'accompagner les salariés dans leur effort d'épargne retraite, ont décidé le maintien d'un dispositif de retraite professionnel et supplémentaire via l'institution d'un plan d'épargne retraite obligatoire régi par le chapitre IV du titre II du livre II du code monétaire et financier ainsi que par les règles d'exonération des cotisations sociales du code de la sécurité sociale et des règles dédiées du code général des impôts.

Un premier accord, en cours d'extension, a ainsi été signé le 2 juillet 2025 pour l'ensemble des cabinets d'avocats.

Cependant les partenaires sociaux ont constaté la nécessité de prendre des dispositions particulières pour les entités de moins de 50 salariés.

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de mettre en place, par application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier une retraite par capitalisation sous la forme d'un plan d'épargne retraire obligatoire (ci-après dénommé « PERO ») en points organisé autour d'un certain nombre de paramètres fondamentaux décrits ci-après.

Cet avenant modifie et complète en conséquence l'accord du 2 juillet 2025 en cours d'extension, en intégrant les dispositions ci-après convenues pour les entités de moins de 50 salariés concernées par le présent avenant, le décompte des effectifs s'entend au sens de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Ce seuil s'apprécie sur une période de six mois consécutifs.

Article 2 | *Bénéficiaires*

Sont et seront affiliés obligatoirement au régime les salariés non-avocats des entreprises de moins de 50 salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024, ceci sans condition d'ancienneté, lesquels ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part.

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer aux entités de moins de 50 salariés mais pourront par accord d'entreprise, ou décision unilatérale, s'appliquer aux entreprises de plus de 50 salariés.

Il ne s'applique dès lors pas aux avocats salariés, eu égard au régime spécifique de retraite les concernant.

Article 3 | *Gestionnaire du régime*

Chaque employeur dont l'effectif est de moins de 50 salariés doit obligatoirement conclure, auprès d'un organisme assureur habilité, un plan d'épargne retraite obligatoire conforme à la

réglementation et accordant des garanties répondant aux dispositions énoncées dans le présent accord.

Article 4 | *Versements au plan*

Conformément à la loi ainsi qu'aux dispositions de l'article 6 de l'accord précité et quel que soit le gestionnaire retenu, le PERO pourra être le réceptacle de trois types de versements.

1. Versements obligatoires

Les versements obligatoires sont constitués par des cotisations des entités et des salariés.

Les cotisations brutes de frais et taxes sont calculées en fonction de la rémunération brute telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à la sécurité sociale.

2. Versements volontaires

Les bénéficiaires visés à l'article 3 disposent, conformément aux dispositions de l'article L. 224-25 du code monétaire et financier, de la faculté d'effectuer des versements volontaires.

Les conditions et modalités dans lesquelles sont effectués ces versements sont celles prévues au contrat d'assurance.

3. Épargne salariale. Épargne-temps

Le PERO peut aussi être alimenté par :

– les produits de l'intéressement ;

– les produits de la participation ;

– les droits inscrits dans un CET dans les conditions prévues par l'acte juridique l'ayant institué et, en l'absence de CET, les jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an (le congé annuel ne pouvant être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables par an) ;

– la prime de partage de la valeur prévue par le 1er article de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

Article 5 | *Paramètres techniques impératifs du PERO*

Le tableau ci-dessous récapitule les paramètres techniques minima obligatoires qui président à la mise en place et au fonctionnement du PERO pour tous les cabinets d'avocats de moins de 50 salariés quel que soit l'organisme assureur retenu :

Paramètres	Valeur
Cotisation	3,65 % du salaire brut [1]
Part employeur	50 % sauf répartition plus favorable pour le salarié

[1] Dans la limite de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Article 6 | *Conditions de liquidation ou de rachat anticipé*

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord précité, les conditions de liquidation ou de rachat anticipé sont celles définies par l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.

Article 7 | *Droits du salarié*

Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord précité, au moment de la liquidation de sa retraite, le salarié bénéficiera des droits acquis au titre des sommes versées et des intérêts acquis sur la base des formules de gestion financière retenues.

Conformément à l'article L. 224-5 du code monétaire et financier les droits issus des versements obligatoires sont nécessairement liquidés sous forme de rente viagère et versés périodiquement jusqu'au décès du bénéficiaire.

Les droits issus des autres versements (versements volontaires, participation, intéressement, jours de CET, etc.) peuvent être liquidés en rente, en capital ou pour partie en rente et en capital.

Article 8 | *Prestation de réversion*

La réversion correspond à l'attribution de tout ou partie de la prestation acquise par le bénéficiaire à ses ayants droit.

La réversion doit être mise en place ainsi qu'il suit :

– en période de cotisation : en cas de décès du participant pendant la période de cotisation, la totalité du capital constitué sera reversée à la personne de son choix ou selon les modalités élaborées par l'organisme assureur choisi ;

– en période de perception de la rente : à la liquidation des droits, le participant peut choisir de recevoir une rente réversible. Cette rente pourra être servie à son conjoint ou, à défaut, son partenaire dans le cadre d'un Pacs ou, à défaut, son concubin après le décès du participant.

Article 9 | *Mode de gestion financière du contrat*

L'ensemble des placements en représentation des engagements du contrat doit être dédié aux salariés de la branche.

Le contrat doit ainsi garantir une solidarité intergénérationnelle de risque et de profit notamment entre les salariés et les retraités.

Il doit prévoir que la totalité de la production financière soit redistribuée aux assurés.

Article 10 | *Durée. Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature, sous réserve de son agrément, dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

Pour les entités non-adhérentes aux organisations patronales signataires, il s'appliquera le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 11 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions légales.

Article 12 | *Dépôt. Extension. Agrément*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et d'agrément, conformément à l'article D. 3345-6 du même code.

Fait à Paris, le 26 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SOCIÉTÉ D'ASSURANCE

Avenant du 17 juillet 2026

relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé)

NOR : *ASET2650773M*

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

FFA

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FEC FO ;
UNSA banque assurance ;
FSPBA CGT ;
CFE-CGC assurances ;
FBA CFDT,

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995, et ses avenants modificatifs (notamment, l'avenant du 8 décembre 2014).

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1er

Le règlement du régime de retraite professionnel, annexé à l'avenant du 8 décembre 2014, est complété par un article 6 *bis* intitulé « Rachat de petites rentes » et rédigé comme suit :

> « Article 6 *bis* | *Rachat de petites rentes*
>
> Les droits exprimés en un nombre de points inférieurs à 50 points donnent lieu, lors de la liquidation, au versement unique prévu à l'article 6 ci-dessus. En conséquence, le présent article s'applique exclusivement aux retraites et allocations de réversion dont le montant brut servi est égal ou supérieur à la valeur de 50 points.
>
> Il est rappelé que seul l'assureur – en l'occurrence la SACRA – a la pleine capacité de décider de mettre en œuvre les dispositions de l'article A.160-2 du code des assurances relatives au rachat des rentes de faible montant, cette opération sera réalisée selon les modalités prévues au présent article.
>
> Pour les liquidations intervenant à compter du 1er septembre 2026, le dispositif peut être appliqué aux dossiers entrant dans le champ des dispositions précitées.

Pour les rentes en cours de service, l'opération est déployée progressivement. Une phase pilote est conduite au cours du quatrième trimestre 2026. À l'issue de cette phase pilote, et sous réserve de ses résultats, ainsi que des capacités opérationnelles de l'Institution de gestion de retraite supplémentaire (CREPSA), l'opération pourra être industrialisée à compter du 1er janvier 2027, selon un séquencement arrêté par l'assureur pour des raisons opérationnelles, sur l'année 2027, en concertation avec l'institution de gestion de retraite supplémentaire.

Lorsque le montant brut de la retraite ou de l'allocation de réversion est égal ou supérieur à la valeur de 50 points mais inférieur au seuil mentionné à l'article A.160-2 du code des assurances (à savoir 110 euros par mois au 7 juillet 2026), il est proposé au participant, ou à ses ayants droit, une option entre :

– le service d'une rente périodique dans les conditions prévues par le présent règlement ;

– le versement d'un capital unique correspondant à la valeur de rachat de la rente, déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette option peut également être proposée aux bénéficiaires d'une retraite ou d'une allocation de réversion en cours de service, dont le montant est inférieur au seuil précité.

La valeur de rachat est déterminée conformément à l'article A.160-3 du code des assurances, à partir de la provision mathématique individuelle du bénéficiaire. Celle-ci est calculée sur la base des données individuelles issues de la base historisée, telle qu'arrêtée au 31 décembre de l'année précédant la date d'effet du rachat.

Le capital versé au bénéficiaire est, le cas échéant, ajusté par déduction des arrérages qu'il aura perçus entre la date d'effet du rachat et la date effective de versement du capital.

Cette faculté est ouverte une seule fois pour chaque participant ou ayant droit.

La mise en œuvre du présent dispositif est réalisée de manière progressive, notamment pour des raisons techniques et opérationnelles, sans préjudice du principe d'égalité de traitement entre les bénéficiaires placés dans une situation similaire.

Chaque bénéficiaire est informé individuellement, de manière claire, complète et compréhensible, des modalités de mise en œuvre du rachat de sa rente ainsi que de ses conséquences, notamment financières et fiscales.

Il dispose d'un délai de réflexion de soixante (60) jours à compter de la réception de cette information pour faire connaître son choix.

À ce titre, un document de type "Foire aux questions" est annexé au courrier d'information adressé aux bénéficiaires relatif aux modalités de versement de leurs droits. Ce document présente notamment les incidences du rachat sur les droits à réversion des conjoints, ex-conjoints et enfants, le caractère irrévocable de l'option exercée, les principales règles d'imposition applicables au versement en capital, ainsi que, de manière pédagogique, les options fiscales susceptibles d'être retenues par les bénéficiaires, sous réserve de leur situation personnelle. Il comporte notamment des exemples chiffrés, donnés à titre indicatif, afin de leur permettre d'apprécier les conséquences potentielles de chaque option.

Une fois l'option exercée, le rachat est irrévocable. À défaut de réponse dans le délai précité, la retraite ou l'allocation de réversion est mise en service ou continue d'être versée dans les conditions prévues par le présent règlement.

En cas de versement du capital, le participant et, le cas échéant, ses ayants droit sont définitivement remplis de l'ensemble de leurs droits au titre du présent régime. Le versement du capital éteint notamment tout droit ultérieur à prestation au titre des droits rachetés, y compris les droits à réversion et à revalorisation future. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er septembre 2026.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 17 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SOCIÉTÉ D'ASSURANCES
(Régime professionnel de prévoyance du personnel)

Avenant du 17 juillet 2026
au protocole d'accord du 24 juin 2013
relatif au régime professionnel de prévoyance

NOR : *ASET2650774M*

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

FFA

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA banque assurance ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont très attachés au régime professionnel de prévoyance (RPP), véritable acquis social dans la profession permettant aux salariés de bénéficier d'un socle de garanties minimum, qu'il est nécessaire de sécuriser et de préserver.

Malgré les augmentations de cotisations intervenues en 2026, une nouvelle hausse des cotisations est nécessaire, tant sur le volet santé que sur le volet prévoyance, afin d'assurer la pérennité du régime. Cette mesure vise à corriger une situation financière structurellement déséquilibrée depuis 2016, aggravée par l'épuisement des réserves constaté fin 2023.

Article 1er

L'article 42 du règlement RPP est modifié comme suit :

> « Article 42 | *Taux des cotisations*
>
> Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit.

Article 42.1 | Garanties décès, incapacité-invalidité, déplacement professionnel

Assiette de cotisation : tranche de salaire inférieure ou égale à 1 PASS		Assiette de cotisation : tranche de salaire supérieure à 1 PASS	
Employeur	**Personnel**	**Employeur**	**Personnel**
2,09 %	0,18 %	1,61 %	0,15 %
Total : 2,27 %		Total : 1,76 %	

La clé de répartition des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité, invalidité, déplacement professionnel est la suivante :

	T < 1PASS	T > 1PASS
Employeur	92 %	92 %
Personnel	8 %	8 %

Article 42.2 | Garantie remboursement des frais de soins

	Salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 1 PASS		Salariés dont le salaire annuel est supérieur à 1 PASS	
	Employeur	**Personnel**	**Employeur**	**Personnel**
Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle[1]	1,015 % du PMSS	0,054 % du PMSS	1,459 % du PMSS	0,077 % du PMSS
	Total : 1,069 %		Total : 1,536 %	
Autres départements	1,692 % du PMSS	0,089 % du PMSS	2,433 % du PMSS	0,128 % du PMSS
	Total : 1,781 %		Total : 2,561 %	

[1] Taux de cotisations en matière de remboursement de frais de soins réduits dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle par rapport aux autres départements, compte tenu du régime local complémentaire obligatoire.

La clé de répartition des cotisations afférentes à la garantie remboursement des frais de soins est la suivante :

Employeur	95 %
Personnel	5 %

Article 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 1er janvier 2027.

Fait à Paris, le 17 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

Avenant n° 11 du 10 juillet 2026

à l'accord du 14 décembre 2015
relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

NOR : *ASET2650772M*

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT intérim ;
UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, modifié depuis par dix avenants.

Dans le cadre du présent avenant n° 11, les parties signataires conviennent de fixer le montant des cotisations appelées au titre de l'année 2027 en maintenant les taux de cotisations applicables en 2026.

Bien que les résultats du régime obligatoire se soient améliorés au cours de l'exercice 2025 par rapport à 2024, celui-ci demeure structurellement déficitaire. Les projections pour les années 2026 et 2027 font apparaître un déficit moins marqué, mais qui persiste.

Après deux revalorisations successives des cotisations de 15 % intervenues au 1er janvier 2025 puis au 1er janvier 2026, les partenaires sociaux de la branche, en lien avec les co-assureurs recommandés, ont décidé de maintenir, pour l'année 2027, les taux de cotisation applicables en 2026.

En effet, si le niveau global des prestations est demeuré stable en 2025 et que le nombre de bénéficiaires a diminué d'environ 5 % entre 2024 et 2025, une dérive des dépenses est néanmoins constatée. Les prestations moyennes versées par bénéficiaire ont ainsi augmenté de 5,4 % sur la même période.

Cette décision s'inscrit dans un objectif de pilotage maîtrisé du régime collectif obligatoire, afin de préserver son équilibre financier.

Par ailleurs, le cahier des charges des contrats dits « responsables », au sens de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, a été récemment modifié par le décret du 26 novembre 2025, qui prévoit une prise en charge renforcée de certaines prothèses capillaires et de certains fauteuils-roulants.

Depuis le 1er décembre 2025, ce décret garantit un accès sans reste à charge à certains fauteuils roulants et, depuis le 1er janvier 2026, à certaines prothèses capillaires. Les remboursements complémentaires de ces dispositifs ont été intégrés au tableau des garanties du régime collectif obligatoire. Par ailleurs, ce tableau inclut désormais la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologique prévues à l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.

En dernier lieu, les parties signataires ont convenu de faire évoluer les grilles optiques afin d'en améliorer la lisibilité et la cohérence.

Jusqu'à présent, pour l'acquisition d'un équipement optique soumis au remboursement de classe B, la grille optique prévoyait des niveaux de remboursement différenciées selon que l'équipement était acheté au sein du réseau de soins ou en dehors de celui-ci. Hors réseau, les garanties variaient également selon que les bénéficiaires étaient majeurs ou mineurs.

Cette grille, particulièrement complexe, ne permettait pas aux salariés intérimaires de disposer d'une information suffisamment claire et lisible sur les niveaux de remboursement dont ils bénéficiaient.

Afin de répondre à l'objectif de simplification et de renforcer la lisibilité des garanties, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer une grille optique unique, applicable à l'ensemble des bénéficiaires, indépendamment de leur âge et du recours au réseau de soins. Les garanties sont définies par classe de verres, avec une amélioration de la prise en charge des verres progressifs afin de limiter le reste à charge des assurés.

S'agissant de la garantie optionnelle facultative « Garantie + », les parties signataires instaurent un niveau de remboursement indépendant de la correction de l'assuré, sous la forme d'un forfait par verre unilocal ou par verre progressif.

Enfin, les parties signataires précisent que les modifications apportées par le présent avenant à l'accord du 14 décembre 2015 sont présentées en italique.

Article 1er | *Révision de l'article 9.4 de l'accord du 14 décembre 2015 « Montant de la cotisation »*

Les parties signataires du présent avenant conviennent de fixer le montant des cotisations appelées au titre de l'année 2027.

En conséquence, l'article 9 4 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires est remplacé par les stipulations suivantes :

> « Le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif obligatoire pour les garanties visées à l'article 10 est fixée à 0,1400 €/heure de travail.
>
> Pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la cotisation est réduite

pour tenir compte des prestations servies par le régime local. Son montant est fixé à 0,089 €/heure de travail.

Les partenaires sociaux peuvent, chaque année, fixer le montant des cotisations appelées en minorant ou majorant le montant des cotisations conventionnelles.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1er janvier 2027 et jusqu'au 31 décembre 2027, seront : 0,1748 €/heure de travail, et 0,1111 €/heure de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. »

Article 2 | *Révision de l'article 7 de l'accord du 14 décembre 2015 « Gestion du régime »*

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier l'article 7 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.

En conséquence, les articles 7.1 et 7.2 sont supprimés et l'article 7 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 7 | *Distribution et gestion*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de la possibilité que les activités de distribution et/ou gestion soient déléguées à un opérateur spécialisé. »

Article 3 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 10 octobre 2025. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2027.

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

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

Article 5 | *Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants*

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 6 | *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Nature et montant des garanties du régime collectif obligatoire et de la garantie optionnelle facultative (Garantie +)

TABLEAU DES GARANTIES ET GRILLE OPTIQUE

NATURE DES FRAIS		GARANTIE DE BASE Remboursement Sécurité sociale inclus (Assiette BR)	GARANTIE + Remboursement Sécurité sociale et Garantie de Base incluse (Assiette BR)
HOSPITALISATION			
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité			
Frais de séjour		*100 % BR*	
Forfait Patient Urgence (FPU)		*100 % des FR limité au forfait en vigueur*	
Forfait journalier hospitalier		*100 % des FR limité au forfait en vigueur*	
Forfait actes dits « lourds »		*100 % des FR limité au forfait en vigueur*	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM), Autres honoraires	*Adhérents DPTM*	*100 % BR*	*250 % BR*
	Non adhérents DPTM		*200% BR*
Chambre particulière		*40 € par jour (durée maximale 12 jours)*	*60 € par jour (durée maximale 12 jours)*
TRANSPORT			
Transport remboursé par la Sécurité sociale		*100 % BR*	
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux			
Remboursés par la Sécurité sociale			
Généralistes (Consultations et visites)	*Adhérents DPTM*	*100% BR*	*180% BR*
	Non adhérents DPTM		*160% BR*
Spécialistes (Consultations et visites)	*Adhérents DPTM*		*220% BR*
	Non adhérents DPTM		*200% BR*
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM) Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	*Adhérents DPTM*		*180% BR*
	Non adhérents DPTM		*160% BR*
	Adhérents DPTM		*180% BR*
	Non adhérents DPTM		*160% BR*
Auxiliaires médicaux		*100% BR*	*120% BR*
Psychologue (1)		*100% BR*	
Analyses et examens de biologie médicale		*100% BR*	
Médicaments (hors médicaments remboursés à 15%)		*100% BR*	
Pharmacie (hors médicaments)		*100% BR*	
Matériel médical			
Fauteuil roulant/VPH (véhicule pour personne en situation de handicap)			
Fauteuil roulant/VPH : un panier de soins (2)			
Fauteuils roulants / VPH 100% SANTÉ *tels que définis réglementairement* *Fauteuils roulants / VPH en forfait de location courte dans la limite des forfaits tels que définis réglementairement*		*Zéro reste à charge dans la limite du panier 100% Santé*	
Prothèses capillaires et accessoires			
Prothèse capillaire : quatre classes d'équipement			
Matériel médical 100% SANTÉ *tels que définis réglementairement* *Prothèse capillaire Classe II et un accessoire textile (3)*		*Zéro reste à charge dans la limite du panier 100% Santé*	
Autre prothèse *capillaire et accessoire*			
Prothèse capillaire Classe I (dans la limite du PLV) et un Accessoire textile(3)		*150% BR*	*200% BR*
Prothèse capillaire Classe III (panier maitrisé dans la limite du PLV) et un accessoire textile(3)		*150% BR*	*200% BR*
Prothèse capillaire Classe IV (panier libre) et un accessoire textile(3)		*150% BR*	*200% BR*
Accessoires capillaires pris en charge par la SS (dans la limite des PLV)- Exemples : couronnes de cheveux, accessoires textiles, accessoires mixtes tissu, bande de cheveux) (4)		*150% BR*	*200% BR*
Autre matériel médical			
Grand appareillage pris en charge par la SS (hors fauteuils roulants / VPH) - exemple : lit médicalisé		*150% BR*	*200% BR*
Petit appareillage pris en charge par la SS (hors prothèses capillaires) - exemples : orthopédie, prothèses mammaires		*150% BR*	*200% BR*
Actes de prévention définis par la réglementation			
Actes de prévention définis par la réglementation		*100% BR*	
Non remboursés par la Sécurité sociale			
Chiropractie, Etiopathie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		*35 € par séance, dans la limite de 2 séances par année civile*	*40 € par séance, dans la limite de 3 séances par année civile*
Densitométrie osseuse		*35 € par acte*	

NATURE DES FRAIS	GARANTIE DE BASE Remboursement Sécurité sociale inclus (Assiette BR)	GARANTIE + Remboursement Sécurité sociale et Garantie de Base incluse Assiette BR)
AUTRES FRAIS		
Forfait maternité Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300€	
Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.		
Télésurveillance médicale remboursée par la Sécurité sociale (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale)	100% BR	
AIDES AUDITIVES		
Équipements 100 % Santé [5]		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV [5]	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)		
Équipements libres [7]		
Aides auditives	RSS + 560 € par oreille [6]	RSS + 620 € par oreille [6]
Piles et autres consommables ou accessoires [8]	100% BR	
DENTAIRE		
Panier soins et prothèses 100 % Santé [9]		
Soins prothétiques et autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Panier maitrisé [10]		
Inlay, onlay Autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	240% BR dans la limite des HLF	320% BR dans la limite des HLF
Panier libre [11]		
Inlay, onlay Autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	240% BR	320% BR
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés par la Sécurité sociale		
Orthodontie	200% BR	320% BR
Implants dentaires	-	300 € par année civile
OPTIQUE		
Équipements 100 % Santé [12]		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) [13] Verres de classe A (quel que soit l'âge) [13] Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres [14]		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) [13] Verres de classe B (quel que soit l'âge) [13]	CF. grille optique (prise en charge selon conditions définies, dans le respect du minimum et dans la limite du maximum prévu par la règlementation en vigueur du contrat responsable et panier de soins ANI)	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A et de classe B Supplément pour verres avec filtres de classe B Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	RSS +110 € par année civile (au minimum 100% BR)	RSS +125 € par année civile (au minimum 100% BR)
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	110 € par année civile	125 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	400 € par œil	

Défaut de visuel				Les garanties sont décrites ci-dessous, en fonction du type de verre et du défaut visuel		
Adultes et enfants Classe	Sphère ou Sphère + Cylindre		Cylindre	Verre Unifocal	Verre Multifocal	Monture
1	Sphère	[-2 ; +2]	0	37 €	108 €	60 €
	Sphère	[-2 ; 0]	]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre	[0 ; +2]	> 0			
2	Sphère	[-4 ; -2[ou]+2 ; +4]	0	49 €	135 €	
	Sphère	[-4 ; -2[	]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre	]+2 ; +4]	> 0			
3	Sphère	[-6 ; -4[ou]+4 ; +6]	0	69 €	169 €	
	Sphère	[-6 ; -4[	]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre	] +4 ; +6]	> 0			
4	Sphère	[-8 ; -6[ou]+6 ; +8]	0	92 €	206 €	
	Sphère	[-8 ; -6[	]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre	] +6 ; +8]	> 0			
5	Sphère	< -8 ou > +8	0	113 €	223 €	
	Sphère	[-8 ; 0]	> +4			
	Sphère	< -8	> 0			
	Sphère + Cylindre	> +8	> 0			
Garantie +				Remboursement supplémentaire de + 35€	Remboursement supplémentaire de + 75€	Remboursement supplémentaire de + 40€

● Montants par verre de classe B avec la **Garantie de base** (Inclus : remboursement Sécurité sociale)

● Montants supplémentaires par verre de classe B de l'**Option Garantie +**

ABRÉVIATIONS

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
CCAM : Classification commune des actes médicaux
DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-ACO OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
OPTAM-ACO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée -Anesthésie- Chirurgie- Obstétrique
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
HLF : Honoraires limites de facturation fixée selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PLV : Prix limites de vente fixée selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement
TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)
SS : Sécurité sociale

(1) Séances réalisées dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy », dans la limite d'un nombre de séances défini réglementairement – plus d'informations sur le site ameli.fr.

(2) Limité à la durée de location et aux forfaits tels que définis réglementairement. La location courte durée est uniquement prise en charge dans le cadre du 100 % SANTE. La location longue durée et l'achat sont pris en charge intégralement par la SS, il n'y a donc pas de prise charge complémentaire (informations sur le site ameli.fr).

(3) Limité à 1 prise en charge par an et par bénéficiaire. La prescription est renouvelable tous les 12 mois. Chaque prise en charge financière d'une prothèse capillaire s'accompagne automatiquement de la prise en charge indissociable d'un accessoire textile permettant de recouvrir la tête nue. Concerne les prothèses délivrées par un distributeur agréé spécialisé dont la liste est disponible sur le site e-cancer.com

(4) Cette garantie s'applique uniquement si vous ne souhaitez pas de prothèse capillaire, dans la limite de 3 accessoires par an et par bénéficiaire. La base de remboursement de la SS est fixée à 20 € et le PLV est à 40 €.

(5) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(6) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(7) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

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

(9) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(10) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.

(11) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(12) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

[13] *Conditions de renouvellement de l'équipement*

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

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

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

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

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale. Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

c. La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- *Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.*
- *Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.*

[14] *Équipements de classe B, tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.*

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 6 juillet 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650809M*

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
SNE CGC ;
UNSA CA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir un cadre structurant et cohérent pour l'ensemble des entreprises de la branche Caisse d'épargne en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle et d'adaptation des salariés aux évolutions du secteur bancaire et des métiers connexes. Afin d'assurer une meilleure lisibilité des dispositions en vigueur, les parties signataires ont privilégié la conclusion d'un nouvel accord plutôt qu'un avenant révisant l'accord conclu le 22 novembre 2023.

Ainsi, ce nouvel accord prend en compte les nombreuses évolutions législatives et règlementaires qui ont eu lieu depuis fin 2023. Parmi ces évolutions, les parties signataires souhaitent notamment intégrer les dispositions issues de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés avec l'instauration de l'entretien de parcours professionnel, la création de la période de reconversion professionnelle en remplacement du dispositif Pro-A…

En concordance avec le plan stratégique 2025-2030 vision 2030 et le nouvel accord GEPP du groupe BPCE du 17 juillet 2025, les entreprises de la branche Caisse d'épargne souhaitent renforcer la place des compétences au cœur de leurs politiques RH. Cela englobe non seulement les compétences techniques, mais aussi les compétences relationnelles et managériales. Une attention particulière est notamment portée sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ainsi que sur l'intégration et le développement de l'intelligence artificielle (IA) au sein de nos métiers.

Ce nouvel accord vise à assurer une cohérence des politiques RH et sécuriser les parcours professionnels des salariés en leur donnant accès aux connaissances professionnelles indispensables au bon exercice de leur métier. C'est dans cette perspective que se sont développés et spécialisés les campus de formation, donnant ainsi l'opportunité aux salariés de développer leurs compétences dans leur métier actuel, d'adapter leurs compétences face aux diverses évolutions, notamment technologiques, mais aussi en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle au sein des métiers du groupe.

Il est dans ce contexte convenu qu'à compter de son entrée en vigueur, fixée au 1er juin 2026, le présent accord se substitue de plein droit et met donc fin à toutes autres dispositions et usages en vigueur au niveau de la branche concernant la formation professionnelle.

Titre 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

Titre 2 Les principaux enjeux de l'accord

Les ambitions des entreprises de la branche en matière de formation s'articulent autour des axes suivants :

– accompagner les nouvelles formes de relation client intégrant le digital et l'IA ;

– soutenir les collaborateurs dans l'évolution des outils, systèmes d'information et formats d'organisation du travail ;

– garantir la conformité avec les cadres réglementaires et techniques ;

– développer les expertises métiers, la connaissance des produits et services ainsi que les compétences managériales et transversales ;

– renforcer l'offre de formation qualifiante ou certifiante ;

– promouvoir la formation par l'alternance en mobilisant les financements adaptés.

Chapitre 1er Les principes et engagements encadrant la formation professionnelle

Article 1er | *La formation professionnelle continue : un équilibre entre choix des salariés et initiative de l'entreprise*

La formation professionnelle continue repose sur un équilibre entre actions initiées par l'entreprise et celles portées par le salarié, notamment via le compte personnel de formation (CPF*) ou le projet de transition professionnelle (PTP). Elle vise à garantir l'adaptation aux évolutions des métiers, la progression individuelle et la sécurisation des parcours professionnels.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail). La mise en place d'une « participation forfaitaire obligatoire » en 2024, revalorisé au 1er janvier de chaque année ou susceptible de changer par évolution règlementaire, pour une mobilisation du CPF est venue renforcer la position du Gouvernement en termes de responsabilisation des bénéficiaires, notamment dans leur choix des formations financées.

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

– des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences réalisées :
  – sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;
  – en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
– des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
  – en utilisant son droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou son CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
  – à l'initiative des salariés mais en accord avec son employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ;
– des formations répondant à un souhait de reconversion professionnelle en interne ou en externe au travers du nouveau dispositif « période de reconversion professionnelle ».

Article 2 | *Un engagement pour le développement des compétences des salariés*

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

– réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
– souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;
– soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de dispositifs tels que l'AFEST* (action de formation en situation de travail) ;
– souhaitent valoriser les compétences des salariés, notamment en les encourageant à se former sur la « transmission des compétences » dans le cadre du tutorat (contrats d'alternance, AFEST) avec la possibilité de passage d'une des certifications au répertoire spécifique (« MATU » maître d'apprentissage tuteur ou « tutorat en entreprise »), ou encore la conception et déploiement d'AFEST accessibles depuis le site campusAtlas.

Les entreprises de la branche étudieront les situations des publics prioritaires tels que :

– les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification ;
– les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;
– les salariés expérimentés dans le cadre de l'allongement des carrières ;
– les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier ;
– les salariés identifiés lors de l'entretien de parcours professionnel d'état des lieux (cf. article 21) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;
– les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'observatoire de la branche ou l'observatoire de groupe inscrit au sein de l'accord GEPP du groupe BPCE ;
– les managers.

Les parties signataires réaffirment que le parcours d'intégration et « l'expérience nouvel entrant » débutent dès l'arrivée du salarié sur un nouvel emploi et ce, jusqu'à la fin de la 3e année sur le poste. En application du précédent accord GEPP groupe du 12 juillet 2022, les entreprises ont renouvelé leur parcours d'intégration. S'inscrivant dans cette dynamique, l'accord GEPP groupe du 17 juillet 2025 maintient un parcours d'intégration en 3 étapes clés pour tout nouvel entrant :

1. Pré-accueil (connaissance entreprise et outils) ;
2. Accueil et fidélisation (culture, métier, réglementation, valeurs) ;
3. Développement progressif sur 3 ans, ponctué de points d'étape réguliers, incluant :
   – formation métier initiale ;
   – modules obligatoires : conformité, éthique, sécurité financière, RGPD, ESG* ;
   – montée en autonomie accompagnée par le manager.

Au-delà de l'apprentissage du métier, les parcours locaux proposent également des dispositifs favorisant l'appropriation de la culture et des valeurs du groupe et de l'entreprise.

Chapitre 2 Le développement des compétences managériales avec le Campus Managers

Un cadre de référence managérial est essentiel pour favoriser le développement des compétences au sein des équipes. Cette démarche s'inscrit dans le plan stratégique vision 2030, qui vise à renforcer la culture managériale et accroitre l'engagement des collaborateurs.

Les Caisses d'épargne revendiquent un modèle humain et une culture, sources d'engagement, de confiance et de performance. Cela passe par le soutien aux managers à travers quatre ambitions principales :

– la construction et la diffusion d'une culture commune autour du leadership dans chaque Caisse ;
– l'embarquement des managers pour renforcer chez eux un sentiment d'appartenance et le transmettre ;
– l'association des managers de proximité aux enjeux stratégiques afin de les fédérer autour du projet collectif ;
– le renforcement des compétences des managers pour leur permettre de mieux accompagner leurs équipes.

Pour atteindre ces ambitions, les Caisses d'épargne souhaitent :

– animer et engager les managers tout en les associant aux enjeux stratégiques de leur entité ;
– reconnaître et valoriser le rôle des managers ;
– renforcer leurs capacités à accompagner les collaborateurs, notamment dans leur rôle de développement des compétences ;
– développer la compétence et l'aisance managériale de chaque manager dans son activité au quotidien tout en donnant du sens.

Afin de faciliter l'animation de leur communauté managériale, les Caisses d'épargne pourront s'appuyer sur le Campus Managers à travers un espace exclusif et attractif pour les managers, leur permettant de bénéficier d'une expérience personnalisée avec des ressources et des événements. Les ressources, diffusées par le campus BPCE, s'articulent autour de deux axes :

– des programmes d'entraînement sur des situations de management afin d'améliorer leur posture ;
– des contenus pour favoriser l'acculturation, notamment sur l'environnement économique, l'IA et le sociétal.

Article 3 | *La sensibilisation aux prérequis nécessaires à l'usage de l'IA*

Ces deux dernières années, les OPMQC* se sont fortement intéressés aux impacts de l'IAG (intelligence artificielle générative) avec notamment la réalisation d'une étude interbranches sur le sujet, complétée de celle sur les enjeux de l'IAG pour le modèle coopératif (branche banque populaire et branche Caisse d'épargne). Ces études ont notamment souligné :

- l'optimisation des processus métiers, avec l'automatisation des tâches administratives et la génération automatique de documents ;
- l'évolution des interactions clients, grâce à une personnalisation accrue des services et à l'usage de solutions d'IA conversationnelle ;
- la montée en compétences des collaborateurs, pour maîtriser la supervision des modèles d'IA, la gestion des risques liés aux biais algorithmiques et la gouvernance des données ;
- l'émergence de nouvelles responsabilités managériales, avec un besoin renforcé d'accompagnement au changement et de développement des compétences en communication et en pédagogie.

Les études ont donné lieu à plusieurs recommandations stratégiques dont : le développement de parcours de formation adaptés, la diffusion d'une culture IA et l'expérimentation de nouvelles modalités d'organisation du travail intégrant l'IAG de manière progressive.

Bien que l'IAG, dans son usage, soit un sujet métier, il existe un socle commun à tous les utilisateurs qui mérite une approche collective.

Ainsi, les Caisses d'épargne ont souhaité déployer des sensibilisations fortes pour l'ensemble des collaborateurs. À cette fin, elles peuvent s'appuyer sur l'offre de formation du campus BPCE qui se compose de :

- ressources courtes en prérequis, d'ores et déjà accessibles par l'ensemble des Caisses d'épargne :
  - le module « L'utilisation responsable de la donnée et de l'IA » pour faire prendre conscience des opportunités et des responsabilités liées à l'usage de la DATA ;
  - le module « Les IA génératives au service des collaborateurs » pour comprendre ce qu'est l'IA générative et sensibiliser aux bonnes pratiques ;
- deux formations orientées sur le prompt, qui est la compétence nouvelle à maîtriser pour devenir utilisateur de l'IA générative :
  - la première, intitulée « Découvrez les essentiels de la rédaction de prompts », permet de développer son autonomie et sa performance dans la rédaction de prompts ;
  - la seconde, intitulée « Maîtrisez les techniques avancées de l'art du prompt », va plus loin avec des cas pratiques plus poussés.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'avoir une vision prospective et de développer d'autres formations afin d'accompagner l'évolution de l'IA. Il s'agira de concevoir des formations supplémentaires autour notamment de deux axes :

- « L'adoption et la maitrise des assistants Maia ou des prompts spécifiques à son métier ». L'idée à travers cet axe est d'aider les collaborateurs à s'approprier de manière efficace les différents outils d'IAG mis à leur disposition ;
- « Le développement de la maturité dans l'utilisation de l'IA » pour renforcer la capacité des collaborateurs à détecter les erreurs critiques et développer un usage fiable et responsable de l'IA avec des entraînements pour éviter les écueils courants de l'IA, notamment la perte de contexte ou les hallucinations. Il s'agit finalement de préserver l'esprit critique des collaborateurs utilisant l'IA en les poussant à conserver une analyse du résultat produit par l'IA.

Article 4 | *La compréhension des enjeux ESG : 100 % des collaborateurs formés*

Dans le cadre du plan stratégique vision 2030, l'ambition des entreprises du groupe est de rendre l'impact accessible à tous : tous les clients, tous les territoires et toute la société, mais aussi tous les collaborateurs.

Cet axe du plan stratégique s'appuie sur un plan interne intitulé « Impact Inside » avec pour objectif de former 100 % des collaborateurs aux enjeux ESG d'ici à décembre 2026.

Pour réaliser cet objectif, le groupe a créé le « Campus Impact », un dispositif de formations s'articulant autour de trois blocs :

– un socle commun : une formation générale pour tous proposant notamment les fondamentaux de l'impact (les essentiels de l'ESG, les enjeux pour le secteur bancaire et les priorités stratégiques de l'entreprise) ;

– une offre de perfectionnement : des modules de formation plus poussés sur les thématiques prioritaires (secteurs de décarbonation, eau, biodiversité, adaptation) ;

– des formations spécifiques par filière, proposées en co-construction avec les métiers et qui répondent à leurs enjeux ESG spécifiques (chapitre 8).

Chapitre 4 Un enrichissement du programme « Progresser dans le réseau » pour les conseillers

Le développement des parcours personnalisés sur les compétences techniques et la connaissance des gammes se poursuit. Il est complété par des entraînements sur les postures relationnelles à travers le campus performance client. Enfin, les conseillers seront formés et entraînés à la maîtrise du nouveau SI bancaire (NEOS).

Article 5 | *« Progresser dans le réseau » : du développement des compétences techniques au développement des compétences relationnelles*

Le groupe BPCE s'est donné l'ambition de devenir, d'ici 2030, la banque d'un français sur quatre par le biais de trois leviers : la conquête, la collecte et un positionnement d'assureur de premier ordre.

Conscient que la personnalisation et l'accessibilité sont primordiales afin de garantir une relation client de proximité, de confiance et simplifiée, les Caisses d'épargne s'engagent à placer le client au cœur du modèle bancaire, en combinant expertise humaine et solutions digitales innovantes.

Cette ambition forte tient compte d'un paysage bancaire en constante évolution sur le digital, accéléré par le développement de l'intelligence artificielle (IA), et la nécessité de repenser ses modèles relationnels et distributifs (optimisation des portefeuilles et de la segmentation client, maillage agences).

Plus spécifiquement, le déploiement massif de l'IA dans le quotidien des clients et des conseillers bancaires va résolument redéfinir les contours de la relation client/conseiller.

À horizon 2030, nous verrons émerger dans le secteur bancaire des modèles relationnels simplifiés grâce au meilleur de l'humain et du digital, augmentés par l'IA.

Côté client, les fonctionnalités s'appuyant sur l'IA rendent les informations plus accessibles et donnent davantage d'autonomie aux clients, en choisissant le moyen d'interagir avec leur banque (de 100 % digital à 100 % physique). Le nombre d'interactions avec les conseillers devenant plus limité, leur posture devient cruciale pour apporter le bon niveau de réponse et au bon moment à son client.

Côté conseiller, les outils de travail évoluent eux-aussi notamment dans les domaines ci-après :

– préparation assistée des rendez-vous ;

– compte-rendu d'entretien semi-automatisé (saisie vocale ou textuelle) ;

– proposition de compte-rendu d'entretien à transmettre par mail au client.

Grâce à l'alliance entre l'expertise humaine et digitale intégrant l'IA, les Caisses d'épargne offriront une relation client personnalisée, permettant de fidéliser durablement. L'autonomie accrue des clients et les interactions augmentées par l'IA renforceront leur attachement, transformant chaque contact en une opportunité de consolider la confiance.

Ces évolutions demandent donc aux conseillers d'être plus proches de leurs clients tout en maitrisant les nouvelles technologies, facteurs essentiels à la fidélisation de la clientèle dans un environnement en mouvement. L'évolution de la posture et des compétences relationnelles en devient dès lors un enjeu crucial.

Les métiers du réseau constituent un pilier de l'activité de la branche. Le programme « Progresser dans le réseau » mis en place en 2023 à l'attention des conseillers est un parcours structuré permettant de :

– garantir l'acquisition et l'actualisation régulière des compétences commerciales, relationnelles, techniques et réglementaires ;

– renforcer l'expertise nécessaire à la gestion de la relation client multicanale ;

– accompagner les salariés dans les évolutions constantes liées :

  – aux usages digitaux ;

  – aux réglementations bancaires ;

  – aux nouveaux modes de consommation ;

  – aux exigences renforcées en matière de conformité et d'éthique.

Les actions contribuent à la performance commerciale, à la maîtrise des risques et à la qualité du conseil délivré.

Article 5.1 | *Le développement des compétences techniques*

Entre fin 2023 et début 2025, les Caisses d'épargne ont déployé la phase 1 du programme « Progresser dans le réseau », initialement inscrit dans le plan stratégique BPCE 2024.

Cette phase 1 du programme a permis d'individualiser la montée en compétences de chaque conseiller sur les techniques bancaires et assurances, afin que chacun puisse être à l'aise dans son métier et au niveau attendu par ses clients. Elle a également permis d'équiper chaque Caisse d'épargne de référentiels de compétences sur mesure, adaptés à chaque métier, et d'outils liés à la formation. Chaque Caisse d'épargne peut adapter les référentiels selon ses spécificités locales.

L'individualisation de la montée en compétence s'est traduite par la mise en place d'un outil nommé « diagnostic de compétences », qui permet à chaque conseiller d'évaluer ses compétences, de déterminer son niveau, puis de construire avec l'appui du manager ses axes d'amélioration, en passant notamment par des actions de formation.

Depuis 2023, le campus BPCE propose à chaque établissement une offre de formations à destination des conseillers et sur chacun des marchés de clientèle. Toutes les caisses d'épargne disposent également d'une plateforme digitale dédiée aux dispositifs de formation et accessible par l'ensemble des collaborateurs.

Enfin, chaque Caisse d'épargne dispose d'un outil de pilotage accessible à l'échelle du directeur d'agence, de son manager, ou plus largement de la banque.

Cet outil vise à accompagner et piloter la montée en compétences des salariés en mesurant leur adhésion au dispositif et en suivant leur activité sur les diagnostics pour mieux comprendre leurs besoins. En assurant le suivi de leur parcours de formation, et en permettant d'apprécier leur progression, et leur atteinte de nouveaux niveaux suite aux actions de formation suivies, cet outil permet de démontrer la montée en compétences des salariés.

Article 5.2 | *Le développement des compétences relationnelles*

S'agissant de la phase 2, inscrite dans le plan stratégique du groupe « Vision 2030 », celle-ci a pour but de développer les compétences relationnelles et la proactivité des conseillers, quel que soit le marché sur lequel il travaille (particuliers, professionnels, gestion patrimoniale, entreprises). Elle a donné naissance au campus performance client qui a pour ambition de :

– valoriser l'apprentissage, en intégrant dans les formations des mises en situation concrètes et réutilisables dans le temps de production du conseiller, sans allonger le nombre de jours de formation ;
– encore mieux impliquer le management, en entraînant les managers au développement des compétences de leurs équipes (préparation RDV client avec son collaborateur et débrief, revue de portefeuille…) ;
– mesurer l'efficacité des formations auprès des conseillers, en organisant le lien avec le suivi des indicateurs clés de performance commerciale.

Les séances d'entraînement proposées dans le cadre du campus performance client permettront d'entraîner les conseillers à la nouvelle relation client assistée par l'IA en intégrant progressivement l'utilisation des cas d'usages IA pour le conseiller tels que le rebond sur appel entrant, la rédaction de courriels, l'aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretien…

Le campus performance client se décline en deux niveaux :

– global d'abord : la conception des parcours, les mises en situation et les méthodes pédagogiques pour les mutualiser entre les établissements ;
– local ensuite : les stratégies de déploiement sont propres à chaque établissement, à son organisation et à ses priorités.

La construction et le déploiement du campus performance client repose sur cinq éléments conditionnés par un modèle économique rentable et pérenne :

– un programme d'éducation pour les conseillers ;
– un dispositif de démultiplication ;
– un programme de conduite du changement ;
– des outils et process de planification ;
– un dispositif vertueux de pilotage de la qualité des prestations externes.

Article 5.2.1 | *Le programme d'éducation*

L'offre d'entraînements est conçue comme un programme d'éducation qui couvre l'ensemble des aspects de la relation client. Chaque module d'entraînement est pensé selon quatre dimensions :

– le format, en présentiel ou à distance, à adapter selon l'objet de la séance ;
– la configuration, en groupe, en binôme ou en individuel, à adapter selon l'objet et le format de la séance ;
– la durée, à adapter selon le module ;
– le séquencement des entraînements.

Les entraînements exploiteront les fonctionnalités IA qui apparaitront au fil de l'eau sur le poste de travail des conseillers tels que les rebonds appels entrants, l'aide à la rédaction des

comptes rendu d'entretien, le compagnon conversationnel ou encore l'aide à la préparation d'entretien via l'analyse financière.

Article 5.2.2 | *Le dispositif de démultiplication*

Le campus performance client peut être démultiplié selon les besoins de chaque Caisse d'épargne pour l'entraînement des conseillers :

– directement par leur manager ;
– par des équipes internes : formateurs, animateurs commerciaux ou conseillers de centre de relation client (CRC) ;
– par un formateur externe (organisme de formation).

Article 5.2.3 | *Le programme de conduite du changement*

Le campus performance client s'inscrit dans la continuité de la phase 1 de « Progresser dans le réseau », qui a introduit la personnalisation de la formation avec l'accès à un outil d'autodiagnostic. Ce programme a également pris appui sur les managers de proximité (et les managers de managers) pour assurer sa conduite du changement afin de faciliter l'adoption de la solution déployée par le plus grand nombre de conseillers.

La campus performance client a capitalisé sur cette approche dans le cadre du programme de conduite du changement en traitant de plusieurs sujets, qui peuvent être adaptés au contexte de chaque établissement :

– l'implication des managers dans l'entraînement (dont les managers de managers) ;
– l'adhésion et l'adoption des collaborateurs à ce dispositif ;
– une mesure de l'impact du dispositif sur les postures des conseillers et leur performance commerciale.

Article 6 | *Des conseillers à l'aise avec leurs outils et SI bancaire*

L'aisance et la maitrise des outils est au cœur des enjeux d'attractivité des emplois, d'efficacité opérationnelle, de qualité de service, de conformité et de sécurité des données. La formation sera alors essentielle pour rendre les conseillers à l'aise avec leurs outils au quotidien.

Article 6.1 | *Des outils de formation et d'entraînement pour faciliter la maitrise du SI bancaire*

Le projet NEOS, visant le rapprochement des deux systèmes d'information (SI) bancaires du groupe (Mysys et Equinoxe) entraînera des évolutions positives pour les collaborateurs des Caisses d'épargne. Le SI sera en effet complété de nouvelles fonctionnalités.

Le chantier de conduite du changement, actuellement en cours au sein des Banques populaires, et les investissements associés aboutiront à la création et à la mise à disposition :

– de ressources en libre-service, incluant des modules digitaux ;
– d'un outil de simulation permettant aux collaborateurs de s'entraîner.

Cet héritage du projet ORION pourra bénéficier aux Caisses d'épargne et représentera un atout précieux pour concevoir des parcours de formation et d'entraînement, particulièrement pour les nouveaux conseillers.

Article 6.2 | *Des programmes pour favoriser l'adoption des IA au service des conseillers*

Les Caisses d'épargne investissent dans l'IA au service des conseillers avec deux approches complémentaires pour apporter de la valeur dans leur quotidien et la relation client.

Une démarche industrielle pour les cas d'usage nécessitant une intégration forte avec les données du SI et le poste de travail :

– Gabi, l'assistant conversationnel des conseillers pour les accompagner dans leurs questions du quotidien concernant les process et produits et accès à l'assistance bancaire en escalade en cas de besoin ;

– l'aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretiens (CRE) visant à simplifier la rédaction des CRE en utilisant l'IA pour structurer les commentaires et identifier les pistes commerciales à explorer pour les prochains rendez-vous ;

– le rebond sur appels entrants (RAE) pour faciliter la démarche rebond commercial lors d'un appel entrant client en agence ;

– appui pro, pour aider les conseillers de clientèle des professionnels à l'analyse financière en préparation d'entretien et en accompagnement des crédits CT/MLT.

Une démarche agile en capitalisant sur MAIA pour mettre à disposition des conseillers des assistants sur des tâches dédiées.

Les investissements dans la création de fonctionnalités intégrées au poste de travail doivent leur permettre de développer une relation client encore plus proactive facilitée par l'IA.

Le sujet de l'adoption par les conseillers de ces fonctionnalités est d'importance. Il s'agira donc de former les conseillers à l'usage et à l'intégration dans leur pratique professionnelle des fonctionnalités proposées.

Pour accompagner l'adoption des fonctionnalités Gabi, CRE et RAE, une formation sera proposée (en e-learning, classe virtuelle ou présentiel) permettant aux conseillers de :

– comprendre quand et comment utiliser chaque cas d'usage IA ;

– identifier les enjeux et bénéfices concrets dans leur activité (gain de temps, efficacité commerciale) et pour le client (qualité, continuité, personnalisation) ;

– se projeter dans des situations réelles avant/après IA.

Pour accompagner l'adoption de « Appui Pro » par les conseillers professionnels maitrisant déjà l'analyse financière, une formation (en présentiel ou classe virtuelle) sera proposée leur permettant de :

– connaître et s'approprier l'outil avec notamment une démonstration ;

– développer la bonne posture risque et commerciale : bonnes pratiques et préparation d'entretien et réponse à un besoin de crédit avec des exemples de cas d'usages de Appui Pro et des manipulations.

Article 7 | *Des parcours engageants et valorisants pour les conseillers*

Afin de proposer des formations certifiantes ou diplômantes sur-mesure, le campus BPCE a noué des partenariats avec de grandes écoles ou universités (Dauphine, ESSEC, HEC…) ou des organismes de formation ayant une expertise reconnue dans la profession bancaire. Cela permet également de former les conseillers aux nouveaux enjeux de développement commercial et de répondre aux enjeux de valorisation et de fidélisation des experts.

Ainsi, sur les métiers de la filière patrimoniale, le parcours global campus BPCE établi avec l'AUREP, l'université Paris Dauphine et JurisCampus a été réfléchi afin de proposer à un collaborateur un parcours de formation sur mesure et aux multiples entrées suivant son niveau.

Chaque parcours peut être autonome et conduire à un titre RNCP de niveau 5, 6 ou 7 (bac + 2 à bac + 5) ou une certification inscrite au RS tels que :

– le BSIP – titre RNCP de niveau 5 est dédié aux CGP débutant ;

– le DES CGP - titre RNCP niveau 6, est dédiée aux CGP ayant quelques années d'expérience dans le groupe ou dans un autre établissement de la place sur la gestion de clients patrimoniaux ;
– les certificats Dauphine pour compléter le DES CGP (certificat conseil en investissements patrimoniaux + certificat patrimoine du chef d'entreprise) sont conçus pour les collaborateurs ayant pour ambition d'évoluer sur le métier de banquier privé ;
– les certificats AUREP « Conseiller le client dans la gestion de son patrimoine prive – CCP » et « Conseiller le chef d'entreprise dans la gestion de son patrimoine professionnel et privé – CCE » viennent compléter et/ou maintenir les compétences d'un CGP ou d'un banquier privé ;
– l'Exécutive Master EMPPGP - titre RNCP niveau 7 est calibré pour renforcer l'expertise d'un banquier privé ou d'un ingénieur patrimonial.

Pour les collaborateurs en lien avec la clientèle professionnelle, le campus BPCE propose aux Caisses d'épargne des parcours dédiés aux nouveaux entrants certifiants/diplômants (titre RNCP de niveau 6), soit sur le métier de conseiller clientèle professionnels, soit sur le métier de conseiller clientèle viticole :

– le parcours « Conseiller financier de clientèle professionnelle » ou « Conseiller bancaire clientèle de professionnels » (anciennement nommé Bachelor conseiller clientèle de professionnels), pour les conseillers débutants et en lien avec une clientèle professionnels ;
– le parcours « Chargé(e) d'affaires viticoles », pour les conseillers experts de ce secteur d'activité ;
– le parcours « Conseiller financier de clientèle agricole/viticole », pour les conseillers qui gèrent à la fois une clientèle d'agriculteurs et de viticulteurs.

Pour les collaborateurs en lien avec une clientèle entreprises, l'offre de formation certifiante proposée par le campus BPCE sur le marché Corporate permet :

– d'améliorer la performance commerciale en bâtissant des relations de long terme avec les dirigeants d'entreprise ;
– de renforcer l'expertise, la technicité et la posture des chargés d'affaires entreprises (CAE) et d'ancrer ces techniques dans leur quotidien.

Quant au « Parcours chargé d'affaires entreprise BPCE », en partenariat avec les organismes de formation First Finance et Axess, il permettra à chaque nouveau collaborateur entrant sur ce métier d'acquérir les bases juridiques, fiscales et comptables. Au bout de 18 mois dans le poste, le certificat ICCF par HEC (certification inscrite au RS*) permettra de renforcer les connaissances en analyse financière, d'évaluer une entreprise et de prendre des décisions d'investissement et de financement.

Enfin, le parcours d'excellence CAE (certification interne ESSEC) s'adresse particulièrement aux collaborateurs ayant une certaine expertise dans leur métier :

– les chargés d'affaires de plus de 3 ans qualifiés par leurs établissements de talents ou à potentiel ;
– les chargés d'affaires ETI.

Chapitre 5 Un campus pour les opérations bancaires dédié aux collaborateurs des services bancaires

Les réseaux des entreprises du groupe ont historiquement eu recours à l'automatisation et à la mutualisation des back-offices essentiellement dans une logique de gain d'efficacité.

Les services bancaires évoluent dans un contexte de digitalisation accélérée, d'automatisation de certaines tâches, de modification de l'expérience client et de renforcement de la conformité.

Les attentes des clients pour plus de personnalisation et de valeur ajoutée motivent la montée en puissance (ou la création) de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office).

Ainsi, la volonté reste forte pour accompagner le maintien et l'évolution des compétences des métiers travaillant sur les services bancaires pour :

– continuer à être plus efficaces ;

– être un acteur plus important de la relation client, en cohérence avec le modèle de distribution des banques.

Le groupe considère l'activité des services bancaires comme clé pour gagner en expertise et en qualité de service. Ce sont les attentes des clients pour plus de personnalisation et de valeur ajoutée qui motivent la montée en puissance ou la création de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office).

Dans ce contexte, la montée en compétences des équipes devient déterminante pour que chacun soit à l'aise dans son nouveau rôle : maitrise des outils digitaux, management d'équipes orientées client, culture de la satisfaction client, pratiques de relation client et maintien des expertises notamment la gestion de projets.

Le campus BPCE propose un dispositif pour accompagner la transformation des services bancaires du back office vers le middle office. Ce programme s'adresse aux Caisses d'épargne engagées dans ce changement et propose un parcours de développement des compétences pour faciliter la transition des collaborateurs concernés. L'objectif est double :

– donner du sens à cette transformation en valorisant les expertises existantes ;

– renforcer les compétences relationnelles et commerciales.

Le campus BPCE propose par ailleurs une offre de plus de 80 formations destinées aux métiers des opérations bancaires, à suivre soit « à la carte », soit « par cursus ».

Cette offre en constante évolution est déployée pour les gestionnaires, experts, ingénieurs et responsables. Elle allie développement de l'expertise, connaissance des environnements et de leurs évolutions, ainsi que l'efficacité personnelle et relationnelle.

Ces formations métier et/ou comportementales couvrent l'ensemble du périmètre concerné : crédits, épargne bancarisation, flux moyens de paiement, assistance au réseau commercial et assistance aux clients. Ces formations font aussi écho aux sujets rencontrés par les commerciaux : monter en compétence sur les financements structurés, développer les nouvelles expertises métiers agri-viticulture et ESG, accompagner les expertises comme l'expertise notariale pour la filière succession.

La RH et les métiers pourront décliner des offres de formation en fonction de référentiels de compétences actualisés. En s'appuyant sur cette offre renouvelée, les managers pourront construire avec les collaborateurs des plans de développement personnalisés.

Chapitre 6 Développer l'expertise des fonctions supports

Le campus BPCE propose une offre de formations dédiée à chaque filière fonctions supports, permettant à chaque collaborateur de s'adapter aux évolutions actuelles.

Ces formations couvrent des domaines variés tels que la conformité, la gestion des risques, le contrôle permanent, les ressources humaines, l'IT et la DATA, la comptabilité, ainsi que le marketing relationnel.

Chaque collaborateur peut ainsi suivre une formation dès sa prise de poste pour renforcer ses compétences. Certaines de ces formations, réalisées en partenariat avec de grandes écoles comme Paris Dauphine, sont certifiantes, contribuant ainsi à professionnaliser la filière.

Article 8 | *Développement des compétences en conformité*

Dans un environnement économique, géopolitique et technologique en constante mutation, la professionnalisation continue des acteurs de la conformité est primordiale. Les enjeux liés à la sécurité financière, au respect des sanctions et embargos, ainsi qu'à la conduite des affaires, demeurent fondamentaux. Parallèlement, l'émergence de nouvelles technologies et de services innovants (tels que les cryptoactifs, l'Instant payment, ou les parcours digitaux) requiert une adaptation constante des connaissances. De plus, la sensibilité accrue aux risques ESG et aux aspects de réputation impose une vigilance renforcée et une approche intégrée de la gestion des risques.

Dans cette perspective, et afin de soutenir l'évolution des métiers de la conformité et de la sécurité financière, des formations viendront renforcer l'expertise sur :

– les enjeux de la conformité et de la sécurité financière ;

– la gestion proactive des risques de réputation et leur qualification ;

– l'appréhension des impacts et des opportunités liés à l'intelligence artificielle.

Une offre de certification professionnelle, telle que la certification LCB-FT pour les métiers en lien avec la sécurité financière au sein de la filière conformite, pourra être mobilisée pour structurer et valider les compétences des collaborateurs en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Par ailleurs, pour les profils amenés à exercer des fonctions de responsabilité ou d'expertise renforcée et ayant déjà une certaine expérience dans la filière conformité, un parcours diplômant tel que l'exécutive master compliance (université Paris Dauphine – PSL ou équivalent en région) peut être proposé.

Ces formations, notamment celles développées et mises à disposition par le campus BPCE contribueront à une meilleure qualification des risques et à la consolidation des expertises au sein de la filière conformité.

Article 9 | *Renforcement des compétences en maîtrise des risques*

L'environnement géopolitique et réglementaire actuel, marqué par une vigilance accrue de la part des superviseurs, impose une gestion des risques toujours plus agile et performante. Dans la continuité des priorités définies par cet accord, il est essentiel d'assurer le bon fonctionnement des dispositifs de maîtrise des risques au sein de toutes les Caisses d'épargne. Les formations destinées aux collaborateurs, qu'ils soient en fonctions commerciales, financières, support (middle/back office) ou dédiés à la gestion des risques, seront adaptées pour répondre aux évolutions métiers et aux enjeux sectoriels.

Il s'agira notamment de consolider les pratiques relatives à la gestion de segments de risques spécifiques, tels que le financement de la promotion immobilière ou les opérations de Leverage finance. Une attention particulière sera également portée aux sujets de financement des projets clients et de gestion des risques de taux. La vigilance accrue sur les risques opérationnels (fraude, cyber, etc.), ainsi que les risques de réputation, demeurent une priorité.

Afin de structurer et reconnaître les compétences acquises, une offre de certification professionnelle dédiée au contrôle permanent dans le secteur bancaire et assurantiel pourra être proposée aux collaborateurs concernés par les dispositifs de maîtrise des risques. En complément, des formations spécialisées, telles que la master class contrôle permanent des institutions financières ou le certificat contrôle interne et risques banque assurance de l'université Paris Dauphine (ou équivalent en région), pourront être mobilisées pour renforcer les expertises de la filière risques, audit et contrôle permanent.

Au-delà des expertises métiers fondamentales, une approche dédiée à la gestion des risques est indispensable pour en appréhender le pilotage, la détection, la surveillance, et les enjeux de

contrôle, en adéquation avec le cadre d'appétence aux risques du groupe BPCE et sa déclinaison locale.

Article 10 | *Consolidation des compétences en contrôle permanent et culture risques*

Afin de renforcer la culture des risques et du contrôle au sein des premières et secondes lignes de défense, des dispositifs de formation sont proposés. Le campus BPCE, en partenariat avec la direction du contrôle permanent du groupe, poursuivra son engagement dans le développement des compétences dédiées.

Ces actions porteront notamment sur :

– une offre de certification professionnelle : destinée aux collaborateurs entrant dans la filière du contrôle permanent (des cas d'exonération de cette certification sont possibles mais n'amènent pas d'équivalence). Elle visera à consolider la connaissance du cadre réglementaire et de référence du contrôle interne, à identifier les risques inhérents à l'activité bancaire, et à maîtriser la communication autour des résultats de contrôle et des plans d'action associés ;

– une offre de formation spécifique : conçue pour les collaborateurs en charge des contrôles de niveau 1. Elle a pour objectif de donner sens à leur action, de souligner leur impact sur l'activité, de présenter le cadre réglementaire et le contexte des contrôles de niveau 1, et d'illustrer la démarche allant du contrôle à la mise en place de plans d'actions correctives.

Ces formations contribueront à une meilleure appréhension des enjeux du contrôle et à une appropriation plus large de la culture des risques au sein des équipes.

Article 11 | *Évolution des métiers des ressources humaines face aux transformations et aux enjeux sociaux responsables*

Les équipes des ressources humaines jouent un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs et de l'organisation face aux évolutions continues. Elles doivent, elles-mêmes, développer de nouvelles compétences pour appréhender ces dynamiques.

Avec le soutien de l'intelligence artificielle, les professionnels RH pourront renforcer leur expertise dans plusieurs domaines :

– utilisation des outils d'IA générative : automatisation des tâches administratives, personnalisation des plans de développement des compétences, en accordant une attention particulière à l'interprétation des résultats, à la gestion des biais algorithmiques et à la supervision des modèles ;

– enjeux éthiques et réglementaires de l'IA : sensibilisation aux questions de protection des données, de confidentialité, de non-discrimination et de transparence.

Par ailleurs, les équipes RH sont fortement mobilisées sur l'enjeu stratégique de l'employeur socialement responsable. Les formations dédiées aux référents handicap, diversité, mixité, qualité de vie au travail (QVT) et lutte contre le harcèlement seront enrichies.

Enfin, la vigilance accrue face aux risques de fraude, notamment dans le recrutement, conduira au déploiement progressif et systématique de formations pour l'ensemble de la filière RH, en s'adaptant aux évolutions futures.

Chapitre 7 Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT, data, cybersécurité et IA avec le campus BPCE tech & digital

Le groupe a pour ambition de faire de l'IA et de la data des leviers au service de trois objectifs clés : renforcer la connaissance clients, former et accompagner les forces de ventes et garantir l'efficacité opérationnelle.

L'enjeu de professionnalisation des métiers data et IA du groupe est fort. Ainsi, les formations mises à disposition, issues de l'offre du campus tech & digital, doivent permettre de s'assurer que chaque collaborateur :

– à acquis le niveau de connaissance adéquat pour garantir l'évolution IA et data ;

– maîtrise les outils et leviers IA et data à sa disposition pour exercer pleinement et efficacement son métier.

Article 12 | *Les besoins d'évolution en compétences*

L'évolution progressive vers un modèle Agile[1] entraîne la mutation de certains métiers des domaines IT et data (chefferie de projet, référents applicatifs, business analyst) vers des métiers orientés produits et solutions, avec au centre la culture de la collaboration et une vision transverse de la data, de l'IA, de l'agilité et de la sécurité.

La manière d'appréhender les compétences techniques évolue :

– connaissance exhaustive de son activité ;

– capacité à monter rapidement et en profondeur sur une compétence précise ;

– connaissance des outils venant servir l'activité et capacité à les choisir.

De plus, les compétences doivent être renforcées pour permettre d'optimiser l'automatisation des processus métier, l'exploitation des données et l'expérience client (cloud computing, machine learning et IA, IPA[2], UX design et interfaces intelligentes, développement web).

Par ailleurs, la multiplication des réglementations/normes concernant l'IT, la data et l'IA est une tendance de fond (ex. règlement européen sur l'IA « IA Act » entré en vigueur le 1er août 2024). De nouveaux domaines d'expertise et réglementations sont donc à assimiler et à intégrer dans les projets/produits.

En parallèle, le développement d'un socle de compétences transversales et comportementales pour s'adapter rapidement aux évolutions des métiers (résolution de problème, innovation, prise de recul…) est devenu indispensable.

Article 13 | *Le campus tech et digital*

Afin d'accompagner le développement et la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT, de la data et de l'IA, le campus BPCE Tech et digital poursuit son développement à travers son offre de formation construite autour des 10 compétences stratégiques pour le groupe qui ont été identifiées par le campus BPCE tech & digital et les métiers :

– l'agilité à l'échelle ;

– le product ownership[3] ;

– la qualité de service et la culture client ;

– le numérique responsable ;

– l'IA et la data ;

---

[1] La méthode agile est une méthode de gestion de projet. L'idée, lorsque l'on utilise cette approche, est d'apporter souplesse et performance à la gestion de projet sur la base d'itérations rapides. Centrée sur l'humain et la communication, elle permet aux clients de participer au développement d'un produit tout au long de l'avancement du projet.

[2] L'automatisation intelligente (IPA – intelligent process automation) désigne une nouvelle génération d'outils s'appliquant à des processus plus complexes. Ces derniers s'appuient sur les technologies cognitives, issues de l'intelligence artificielle : machine Learning, Deep Learning, traitement du langage naturel, etc.

[3] Le product ownership consiste à diriger la vision et la feuille de route d'un produit en appliquant les méthodes agiles afin de garantir que le travail effectué par l'équipe de développement apporte le maximum de valeur aux utilisateurs et à l'entreprise.

– les nouvelles technologies ;

– la sécurité du SI ;

– le devOps ;

– les paiements ;

– l'accessibilité numérique.

Le catalogue d'offres du campus tech & digital couvre l'ensemble des compétences clefs de l'IT et du digital, avec des spécialisations par métiers et typologie d'acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants et personae du programme de transformation) afin que chaque collaborateur ait le niveau de connaissance adéquat.

Ainsi, les Caisses d'épargne peuvent d'ores et déjà bénéficier de formations sur :

– l'IA et la data ;

– la sécurité du SI ;

– le numérique responsable ;

– le développement informatique ;

– l'agilité ;

– les nouvelles technologies ;

– la qualité de services et culture client au sein de la tech.

Un nouveau programme de formation sur l'accessibilité numérique sera mis en œuvre pour atteindre les ambitions du programme accessibilité numérique du groupe : conception, rédaction, développements accessibles seront au menu.

Enfin, la thématique des paiements sera traitée au travers d'une nouvelle offre proposant un parcours d'acculturation (sensibilisation à la monétique, aux flux de paiement…) et un parcours d'approfondissement (comprendre les flux interbancaires, panorama stratégique des paiements…).

Chapitre 8 Un campus impact dédié aux compétences environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Au-delà de la sensibilisation générale pour tous permettant de connaître les fondamentaux de l'impact, le groupe considère qu'il est nécessaire de proposer des formations spécifiques par filière.

La création de l'offre du campus impact permet de proposer à chacun une formation ESG adaptée à son métier, afin de rendre l'impact accessible à tous en permettant de :

– promouvoir l'impact/ESG en lien avec notre stratégie et vision 2030 ;

– améliorer la qualité des formations ESG ;

– renforcer la cohérence et la visibilité des programmes ;

– aligner les attentes des parties prenantes.

Pour les conseillers, des formations de sensibilisation aux enjeux ESG sont déployées, notamment :

– les parcours Green pour les conseillers particuliers et professionnels (Culture Green, mobilité propre, rénovation énergétique, épargne responsable) ;

– le programme MétamorphOse pour les conseillers et analystes entreprises, qui doit leur permettre d'intégrer pleinement les enjeux ESG dans l'analyse des modèles d'affaires de leurs clients.

Titre 3 Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1er Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences…

Plusieurs modalités pédagogiques peuvent ainsi être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation hybride (synchrone et asynchrone), formation en situation de travail (AFEST*).

Article 14 | *Liste des actions de formation professionnelle*

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

– les actions de formation ;
– les bilans de compétences ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
– les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises communiqueront aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 15 | *Objet des actions de formation professionnelle*

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

– favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
– assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
– participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
– contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
– favoriser la mobilité professionnelle ;
– contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 16 | *Les certifications*

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

– les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant

une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;

– les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

– la formation initiale ;

– la formation par alternance ;

– la formation continue ;

– la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'Opco Atlas assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Article 17 | *Formation ouverte et à distance (FOAD) et action de formation en situation de travail (AFEST*)*

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et de l'AFEST.

Article 17.1 | *Formation ouverte et à distance (FOAD)*

Article 17.1.1 | *Modalités pratiques*

Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées.

Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation.

Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Article 17.1.2 | *Modalités de mise en œuvre*

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

– une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;

– une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

– des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la règlementation relative à la durée du travail.

Face à l'évolution des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel, seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance…).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

Article 17.2 | *Action de formation en situation de travail (AFEST)*

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

– l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

– la désignation préalable d'un formateur ;

– la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;

– des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées a été intégré sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click&Learn utilisé par les entreprises. Des guides y sont également en ligne afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, accompagnateur, manager, salarié) de se saisir du dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires.

Le profil du salarié exerçant la mission d'accompagnateur s'apparente à celle exercée par le tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation.

Une formation « conception et déploiement d'AFEST » est gratuitement accessible aux Caisses d'épargne sur le site campusAtlas dans le cadre de l'offre « transmission des compétences ».

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2 Le plan de développement des compétences

Le développement des compétences de chaque salarié est l'objectif prioritaire recherché par les parties signataires du présent accord.

Cette priorisation implique une participation active du manager et de la RH dans l'accompagnement de chaque salarié, ainsi que la poursuite du développement d'une politique de formation volontariste qui accompagne le salarié dans son intégration et le rend moteur dans l'évolution de son parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier le CPF*, le projet de reconversion professionnelle et le PTP*.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises prennent en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 18 | *Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail*

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. L'employeur veille par tout moyen au respect de ces dispositions.

Article 18.1 | *Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés*

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

Article 18.2 | *Formations règlementaires obligatoires*

Le secteur bancaire est très impacté par les formations réglementaires obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation réglementaire obligatoire (FRO), au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et règlementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La norme BPCE/2023/124 dédié aux FRO signé en 2024 par la direction de la conformité groupe et la DRH groupe vient préciser la définition d'une formation réglementaire obligatoire : les formations réglementaires obligatoires (FRO) sont les formations mises en place par le groupe BPCE pour répondre à :

1. Une obligation réglementaire (texte de loi ou règlement en lien avec les activités des entités du groupe (à l'exception des formations liées au code du travail), précisant explicitement le devoir de formation sur la thématique visée) ;

Ou ;

2. Une recommandation d'un régulateur à l'issue d'une mission d'audit au sein d'une entité du groupe.

Ces formations ont pour objectif de permettre aux collaborateurs de disposer des connaissances et compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions en lien avec l'activité de l'entité.

Les FRO sont classées en 3 catégories :

- les formations certifiantes : ces certifications constituent un prérequis à l'activité des collaborateurs concernés (certification AMF, directive crédit immobilier…). La règlementation impose aux établissements régulés en fonction du domaine visé, de s'assurer que les collaborateurs exerçant certaines fonctions disposent d'un niveau de connaissances minimales pour pouvoir exercer ;
- les formations qualifiantes groupe : par décision du groupe BPCE, ces formations constituent un prérequis à l'activité. Le collaborateur éligible ne pourra pas exercer son activité professionnelle sans avoir validé la formation selon les modalités de la cartographie (abus de marché…). La réalisation de celles-ci, conformément aux obligations réglementaires, est indispensable à la bonne compréhension des produits par le collaborateur ;
- les formations de maintien des compétences : la réglementation impose le suivi de ces formations périodiquement et en fonction de l'activité exercée du collaborateur. Ces formations conditionnent son maintien dans le poste.

Les FRO du groupe BPCE sont recensées dans une cartographie (tenant compte de l'activité et du périmètre de chaque métier) faisant l'objet de révisions régulières, *a minima* annuelles, en fonction de l'actualité réglementaire et en concertation avec les acteurs concernés (conformité, risques, ressources humaines, sécurité…). Elle est communiquée aux entreprises de la branche. La déclinaison des FRO groupe au sein de chaque entité est de la responsabilité de l'entité.

Enfin, le suivi et le pilotage des FRO sont assurés, de façon détaillée au niveau de chaque entité et de façon consolidée au niveau du groupe BPCE via un Power BI FRO mis à disposition par le groupe.

Le groupe BPCE répond à ses obligations réglementaires en termes de formation pour s'assurer de l'appropriation par l'ensemble des équipes concernées des règles qui s'imposent à l'activité de banque-assurance.

Certaines formations réglementaires obligatoires (FRO) sont diffusées auprès de l'intégralité des collaborateurs du groupe ou cibles de population en fonction de la spécificité du métier. Sur ce dernier cas de figure, Le campus BPCE (en lien avec la conformité groupe, BPCE et les filiales concernées par la FRO) cherche régulièrement à optimiser le temps de formation lié à certaines obligations règlementaires tel que crédit immobilier, assurance, épargne financière…

Ainsi, lorsque la réglementation le permet, les formations réglementaires obligatoires (FRO) intègrent, en plus des aspects purement réglementaires, des aspects métier. Dans le même temps que la validation d'une formation obligatoire réglementaire, les collaborateurs perfectionnent ainsi la pratique de leur métier. Cela est notamment le cas de la DCI pour les conseillers professionnels (qui inclut un perfectionnement à l'analyse financière) et de la DDA qui intègre des entraînements à la relation commerciale.

Pour la directive sur le crédit Immobilier (DCI 7 heures) : le décret d'application impose à l'employeur de former 7 heures par an tous ses conseillers qui distribuent et commercialisent des crédits immobiliers à usage d'habitation. Les conseillers de clientèle professionnels sont concernés par cette obligation au titre de la partie privée du compte du professionnel. Savoir déterminer les revenus des professionnels est donc une compétence métier incontournable pour un collaborateur exerçant cette fonction. Le campus BPCE propose une formation (sur un ou deux jours, selon le niveau à atteindre) qui permet d'améliorer les compétences en analyse financière, tout en répondant à l'obligation réglementaire de formation au titre de la DCI 7 heures.

Pour la directive distribution assurances (DDA) : cette directive impose 15 heures de formation par an pour les conseillers qui distribuent des produits d'assurance, en vue de renforcer la protection des consommateurs et d'améliorer la transparence des produits et des pratiques de distribution. C'est donc également l'occasion de proposer, durant ces heures, des entraînements pratiques visant à améliorer la démarche commerciale des conseillers.

Article 18.3 | *Formations en santé et sécurité au travail et passeport de prévention*

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que chaque salarié dispose d'un passeport de prévention. Celui-ci contient l'ensemble des formations suivies et relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels, y compris les formations obligatoires, ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus dans ce cadre.

La mise en relation de toutes les parties-prenantes (salariés, employeurs, organismes de formation) et le partage des informations permettront d'assurer la traçabilité de ces formations et ainsi d'éviter les formations redondantes et surabondantes, tout en valorisant les compétences des salariés.

En effet, ces derniers pourront activer s'ils le souhaitent la visualisation de leur passeport de prévention (intégré au SI du CPF). Ils pourront ensuite le compléter tout au long de leur carrière et le valoriser auprès de leur employeur ou recruteur.

Le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 a apporté des précisions sur les formations à renseigner dans le passeport de prévention et les délais de déclaration par les organismes de formation et les employeurs.

Afin de permettre ces déclarations, une interface dédiée est accessible aux organismes de formation et employeurs (connexion depuis Net-Entreprises).

Les entreprises de la branche sont accompagnées sur le sujet et des travaux sont en cours pour l'identification des formations concernées, le cadrage juridique et la simplification du process de déclaration, notamment au travers des fonctionnalités à mettre à disposition sur les outils (Click&Learn et Dashboard).

Article 19 | *Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié*

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

– 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;

– 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 3 Les entretiens de parcours professionnels

La loi du 24 octobre 2025 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social a créé un entretien de parcours professionnel qui remplace l'entretien professionnel. Les modifications portent notamment sur la périodicité, le contenu ainsi qu'un renforcement des entretiens de parcours professionnels à mi-carrière et en fin de carrière du salarié.

Article 20 | *L'entretien de parcours professionnel*

Article 20.1 | *L'entretien de parcours professionnel classique*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

L'entretien de parcours professionnel est ensuite organisé en principe tous les 4 ans, voire à une périodicité inférieure dans certaines entreprises (annuel ou bisannuel).

Il est également proposé au retour de certaines absences et situations particulières du salarié (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant…), lorsque ce dernier n'a pas bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien de parcours professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, sont abordés :

– les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des changements et orientations de l'entreprise ;

– sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

– ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle, à l'évolution de son emploi au regard des changements de l'entreprise ou à un projet personnel ;

– ses souhaits d'évolution professionnelle, étant précisé que l'entretien pourra ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une VAE.

L'entretien de parcours professionnel constitue un temps d'échanges privilégié, entre l'employeur et le salarié sur le parcours professionnel, les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours et donc d'être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

– à la VAE* ;

– à l'activation par le salarié de son CPF* ;

– aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;

– au CEP*.

Article 20.2 | *Des entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

Article 20.2.1 | *L'entretien de mi-carrière*

Une visite médicale est organisée par les services de prévention et de santé au travail entre les 45 et 50 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé

du salarié. Cette visite est suivie, dans les 2 mois, d'un entretien de parcours professionnel qui doit porter sur son contenu habituel ainsi que :

– sur les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale ;

– et s'il y a lieu, sur l'adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

En application de l'accord GEPP du 17 juillet 2025, le catalogue de formation sera communiqué au salarié concerné par cet entretien et il pourra lui être proposé un programme de formation adapté à ses besoins.

Article 20.2.2 | *L'entretien de fin de carrière*

Le premier entretien de parcours professionnel qui intervient dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié, doit porter sur son contenu habituel mais aussi sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive. L'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de fin de carrière sont traités dans l'accord groupe GEPP du 17 juillet 2025. En application de ce même accord, le salarié pourra solliciter un entretien RH pour avoir des informations complémentaires sur ces dispositifs.

Article 21 | *Entretien de parcours professionnel d'état des lieux*

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

– suivi au moins une action de formation non obligatoire ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE* ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 4 Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1er Le conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 2 Le compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux

demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Dans le cas où la mobilisation du CPF intervient dans le cadre d'un projet de formation construit avec l'employeur, notamment lorsqu'il s'inscrit dans un parcours certifiant accompagnant une mobilité professionnelle, les employeurs veilleront à ce que le consentement du salarié soit librement exprimé.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 3 Le projet de transition professionnelle (PTP*)

La branche rappelle que tout salarié peut s'inscrire dans une démarche de PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail, pour lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*.

Elle incite :

– tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
– les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences ;
– le salarié à mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement de son projet de transition professionnelle.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 4 Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Chapitre 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Chapitre 6 La période de reconversion professionnelle

Cette nouvelle période de reconversion, issue de la loi « seniors », vient remplacer les dispositifs de Pro-A et de transition collective. Elle vise à faciliter les transitions professionnelles des salariés, qu'elles soient internes ou externes à leur entreprise.

La période de reconversion professionnelle a trois objectifs principaux :

– recruter des salariés et les former à un emploi pour lequel ils ne disposent pas, lors de l'embauche, des compétences et qualifications associées à cet emploi ;

– accompagner des reconversions ou des promotions internes adaptées aux besoins de l'entreprise ;

– accompagner des reconversions externes pour répondre aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles au sein de l'entreprise.

Le salarié en parcours de reconversion professionnelle bénéficie d'actions de formation. Il peut également bénéficier de :

– la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

– l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Titre 5 La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

La branche Caisse d'épargne se positionne comme un acteur clé sur le marché de l'emploi, ayant réalisé en 2024 un total de 4 507 recrutements (hors alternance), ce qui représente près de 11,7 % des embauches dans le secteur bancaire. Cet engagement se traduit par une volonté affirmée des parties signataires de concentrer leurs efforts sur deux axes principaux. D'une part, il s'agit de promouvoir le recrutement à travers la formation par alternance, un outil crucial pour le renouvellement des générations au sein des entreprises. D'autre part, il est essentiel de mettre en œuvre des actions destinées à maintenir et à développer les compétences des salariés en poste.

Dans ce cadre, l'accord GEPP groupe du 17 juillet 2025, qui s'inscrit dans la continuité des engagements précédents, valorise la politique de stage et d'alternance comme un levier fondamental pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. La formation par alternance est ainsi privilégiée comme méthode de recrutement et de qualification, répondant aux besoins croissants en formations qualifiantes dans la branche. Cette approche vise à professionnaliser les futurs salariés, en s'assurant que dès leur intégration, les entreprises prêtent attention à la motivation et à l'appétence des alternants pour les métiers proposés. Cela a pour objectif d'optimiser le taux de transformation des contrats d'alternance en CDI.

Les signataires souhaitent également accélérer le développement de ces initiatives pour mieux répondre aux attentes des entreprises, ainsi qu'aux aspirations des jeunes et des demandeurs d'emploi, affirmant ainsi l'engagement continu de la branche Caisse d'épargne envers la création d'opportunités professionnelles.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises

veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1er Les contrats d'alternance

Article 22 | *Le contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du premier ministre.

Des précisons sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 9 de cet accord.

Article 23 | *Le contrat de professionnalisation*

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

– des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et ;

– l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

– aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;

– aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

– la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;

– un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;

– l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;

– l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisons sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 10 de cet accord.

Chapitre 2 Le CFA du campus BPCE

Article 24 | *Les enjeux et la raison d'être du CFA du campus BPCE*

L'enjeu principal du CFA du campus BPCE est d'être un levier de pré-recrutement pour les entreprises de la branche et leur permettre de gagner en efficacité et en réactivité pour embaucher sur les métiers du réseau commercial.

Il permet également de rendre plus visible la politique d'alternance des entreprises.

Il se positionne et propose des formations « opérationnelles » pour faciliter l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle en accompagnant la montée en compétences des salariés de moins de 30 ans.

Le CFA est certifié Qualiopi.

Article 25 | *Les formations proposées*

Le CFA du campus BPCE intervient pour les réseaux des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Deux formations sont proposées.

La licence professionnelle de banque

C'est un diplôme universitaire (diplôme d'état) de niveau bac + 3 d'une durée de 700 heures réparties entre l'université (350 heures), l'ES banque (287 heures) et 63 heures de modules personnalisées BPCE animées par des intervenants internes des entreprises.

Les promotions se déroulent sur une année scolaire (démarrage en septembre).

La certification conseiller clientèle de particuliers banque et assurance (« Bachelor Banque Assurance »)

C'est un titre de niveau bac + 3 répertorié au RNCP d'une durée de 434 heures réparties entre l'ES banque (385 heures) et des intervenants des Caisses d'épargne ou Banques populaires (49 heures).

Les promotions se déroulent quand l'entreprise le souhaite, sur 12 mois glissants.

Chapitre 3 Une transmission de savoirs à travers les missions tutorales

La branche Caisse d'épargne affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;

– de veiller au respect de l'emploi du temps ;

– d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il a la charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. À cet effet, et dans une logique d'aide intergénérationnelle, les salariés les plus expérimentés (séniors) peuvent jouer un rôle essentiel en transmettant leurs connaissances, leurs pratiques professionnelles et leur culture métier, contribuant ainsi à la montée en compétences des nouveaux arrivants et à la préservation des savoirs clés de l'entreprise.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien de parcours professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également l'accompagnateur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent fortement aux entreprises de promouvoir et favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « tutorat en entreprise », inscrite au RS*.

Une formation gratuite en ligne (prise en charge par Atlas) est également proposée aux entreprises afin d'accompagner la montée en compétences des tuteurs, maîtres d'apprentissage et accompagnateurs AFEST. Elle peut être accompagnée de la préparation et passage de la « certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » inscrite au RS*.

Dans le cadre des actions promotion des métiers, arrêtées annuellement en CPNE, des travaux ont été menées pour mettre à disposition des tuteurs/maîtres d'apprentissage un

certain nombre de ressources tels que conseils pour accompagner au mieux les alternants tout au long de leur présence au sein de l'entreprise et ce, dès leur intégration. Ces ressources seront accessibles à tous depuis une plateforme dédiée « Réussir son tutorat » ainsi que celle du campus partage des savoirs. Elles comprennent un guide du tuteur, des vidéos portant sur l'intégration de l'alternant et son accompagnement ainsi que des fiches mémo traitant de 6 thématiques :

– stratégie pour une intégration réussie ;
– gestion du temps et des priorités ;
– équilibre vie personnelle et vie professionnelle ;
– motiver et engager l'alternant ;
– gestion des relations et des conflits ;
– communication et feed back constructif.

La branche a également sollicité l'Opco Atlas pour la réalisation de travaux permettant de valoriser les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage notamment avec l'obtention d'un open badge [1].

Titre 6 Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1er Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC)*

Article 26 | *Objet*

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

– une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
– des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
– la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

Article 27 | *Le comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

– établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
– orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
– garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;

[1] Open badge : c'est une image numérique dans laquelle est enregistré un certain nombre d'informations vérifiables et infalsifiables, permettant de rendre compte des différents apprentissages, engagements, réalisations, compétences, valeurs ou aspirations d'un individu.

– faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
– veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
– arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Article 28 | *L'accès à l'information*

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'Opco Atlas, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'Opco Atlas.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'Opco Atlas* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Chapitre 2 La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

Article 29 | *Missions de la CPNE*

Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Tous les 3 ans, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Chaque année, au cours de ce plan triennal, Le campus BPCE vient présenter les avancements des orientations et des éventuels ajustements.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche…) ; elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

– formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;
– qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (Répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'Opco Atlas en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relai et d'expertise vis-à-vis de la CPN, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

Article 30 | *Composition et autres modalités*

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la

CPNE, sont celles définies par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national dans le réseau des Caisses d'épargne ou de ses éventuels avenants de mise à jour ultérieurs et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3 Opco Atlas*, un outil au service de la politique de développement des compétences de la branche

L'Opco Atlas réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze branches professionnelles à ce jour.

Article 31 | *Missions de l'OPCO*

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'Opco Atlas, ce dernier a pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la GEPP* ;
  - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
  - accompagner le développement de l'alternance ;
- d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire.
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s'implique dans les missions de l'Opco Atlas, tant dans le cadre de son conseil d'administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'Opco Atlas du 20 décembre 2018.

Article 32 | *La section professionnelle paritaire (SPP*)*

Dans le cadre des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO* Atlas et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE- de la branche, la SPP a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l'Opco Atlas ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;

– assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
– participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
– superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L'Opco Atlas met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l'Opco Atlas, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'Opco Atlas et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'Opco Atlas :
– le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
– le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
– l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4 Les instances représentatives du personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre 5 La communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers…), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle…).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet groupe/entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre 7 Dispositions finales

Article 33 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1er juin 2026.

Article 34 | *Suivi de l'accord*

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 35 | *Demande de révision et dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 36 | *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Périmètre de l'accord

Réseau des Caisses d'épargne

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bourgogne Franche-Comté.

Bretagne Pays de Loire.

Côte d'Azur.

Grand Est-Europe.

Hauts-de-France

Île-de-France.

Languedoc-Roussillon.

Loire-Centre.

Loire Drôme Ardèche.

Midi-Pyrénées.

Normandie.

Provence-Alpes-Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne.

Organismes communs

SGAPS (société de groupe assurantiel de protection sociale) EPS.

Finances et pédagogie.

GIE nord ouest recouvrement.

GIE BPCE solutions clients.

GIE Mobiliz.

Écolocale.

Annexe 2 AFEST

L'AFEST – action de formation en situation de travail est une modalité de formation ouverte par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

– des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
– une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

– analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
– désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
– mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
– évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

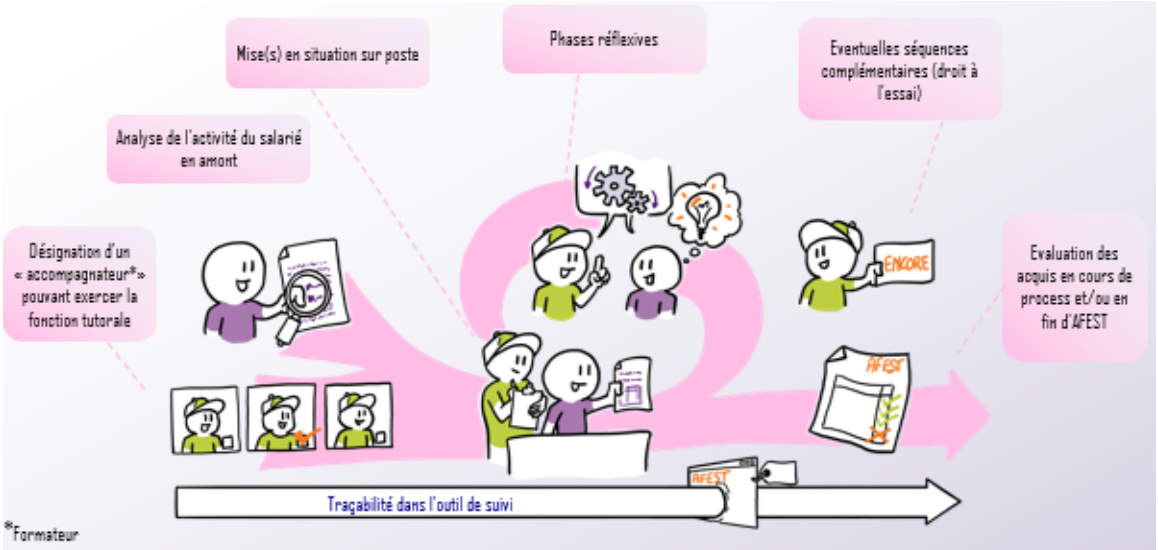
Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

– le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine ;
– la posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ? ».



Annexe 3 Conseil en évolution professionnelle



Le CEP, c'est **quoi** ?

Il s'agit d'un **dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé** proposé par les pouvoirs publics.
Il est mobilisable **en fonction de vos projets** : évolution, mobilité, transition professionnelle, création d'entreprise…

Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences, qualifications et formations répondant à vos besoins ainsi que les financements disponibles.
Il vous accompagne dans le cadre de votre projet de transition professionnelle (changement de métier ; cf fiche CPF).



Êtes-vous concerné par le CEP ?

Toute personne peut bénéficier **tout au long de sa vie professionnelle** d'un CEP. Il est accessible à tous partout en France.

Tout salarié peut, de sa **propre initiative et sans demander l'accord de son employeur**, bénéficier d'un CEP.



Qui délivre le CEP ?

Le **CEP** a été confié par l'Etat à **des opérateurs désignés**, chargés de le délivrer gratuitement, avec une même qualité de service **sur l'ensemble du territoire**.

Pour **trouver le CEP** qui correspondra le mieux à votre situation (âge, en emploi ou non, non cadre/cadre, en situation de handicap, domicile ou lieu de travail) : Mon CEP



Que permet le CEP ?

Le CEP vous aidera à :

- **Prendre du recul** sur votre parcours professionnel
- Formaliser et concrétiser **votre projet d'évolution ou de transition professionnelle**
- Construire votre parcours de formation et le **montage financier** de votre projet
- Mieux appréhender l'évolution des emplois et des métiers dans votre bassin d'emploi.



Quels **services** ?

L'appui du Conseiller en Évolution Professionnelle est adapté **en fonction de vos besoins et attentes**. Vous pouvez ainsi bénéficier de tout ou partie des prestations suivantes :

- Un **entretien individuel** pour analyser votre situation professionnelle
- **Des conseils** pour élaborer votre projet professionnel
- **Un accompagnement personnalisé** dans la mise en œuvre du projet.

A l'issue de l'entretien, un **document de synthèse** vous est remis récapitulant votre projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (exemple : formation éligible au CPF).



Pour en savoir +

- INFOCEP
- Fiche pratique service public

Annexe 4 Le compte personnel de formation (CPF)

Le **CPF** c'est quoi ?

Votre CPF vous **permet de suivre une formation** :
- Courte ou longue ;
- En présentiel ou en distanciel ;
- Diplômante ou certifiante.

Dans le but de :
- **Maintenir** votre niveau de compétence ;
- **Vous adapter** aux évolutions de votre environnement professionnel ;
- **Préparer un projet** professionnel ;
- **Vous réorienter** professionnellement…

Comment s'inscrire et consulter votre **CPF** ?

Sur le site MonCompteFormation ou l'application en renseignant : numéro de sécurité sociale, nom de naissance, courriel. Vous pourrez :
- **Découvrir le montant** disponible sur votre CPF ;
- **Trouver la formation** qui correspond le mieux à vos besoins. Cette formation doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- **Réserver et financer votre formation**.

La sécurité d'accès à votre CPF a été renforcée par l'identification FranceConnect+.

La formation est-elle **gratuite** ?

Si le **montant disponible** sur votre CPF est **suffisant (sauf en cas de** plafond d'utilisation**)**, vous aurez à régler un « reste à charge » / « ticket modérateur » réévalué tous les ans (150€ en 2026, cf rubrique pour en savoir +).
En cas de cofinancement employeur, pas de reste à charge

Si le **montant disponible** est **insuffisant** :
- Vous réglez la différence ou,
- Vous sollicitez votre employeur pour un cofinancement ou un « abondement financier »

Comment est alimenté votre **CPF** ?

- **500€/an** si vous travaillez à mi-temps ou plus (complément de 300€ pour les personnes reconnues en situation de handicap)
- Proportionnellement au temps de travail, si vous travaillez moins d'un mi-temps.

Le CPF est **plafonné à 5 000€**.

A quel moment vous pouvez suivre votre formation ?

En dehors de votre temps de travail, aucun accord de votre employeur n'est nécessaire.

Pendant votre temps de travail :
- Vous utilisez vos congés payés, jours RTT ou droits CET (selon votre entreprise)
- Vous demandez une autorisation d'absence non rémunérée à votre employeur, ou encore, vous le sollicitez pour suivre votre formation sur le temps de travail (« abondement en temps »).

Pour en savoir +

- Conseil en Evolution Professionnelle
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation
- Modalités financement employeur

Sur le « reste à charge » et éventuel plafond d'utilisation :
- Pourquoi et Comment ?
- Quoi ? Qui peut prendre en charge ?
- Plafonds d'utilisation de vos droits CPF

Annexe 5 Projet de transition professionnelle (PTP)

Le PTP, c'est **quoi** ?

Le PTP (ex CIF, congé individuel de formation) permet de **changer de métier ou de profession**. Avec le PTP, la **formation** en lien avec la **reconversion** souhaitée est financée et le salaire maintenu.

Qui peut bénéficier du PTP ?

Tous les salariés du privé

- **CDI** : avec une **ancienneté de 12 mois** dans la même entreprise (quelle que soit la nature des contrats de travail successifs) et de 24 mois en tant que salarié au cours de leur vie
- **CDD** : avec une **ancienneté de 24 mois** en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année
- Intérimaires
- Intermittents du spectacle

Pas de minima d'ancienneté pour les travailleurs en situation de handicap.

Quelle **formation** peut être suivie ?

La formation n'a pas besoin d'être en rapport avec votre activité.

Il doit s'agir d'une certification professionnelle, **éligible au CPF**, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations (RSCH).

Quelle **rémunération** ?

Lorsque le PTP est réalisé **sur le temps de travail, vous bénéficiez d'une rémunération** égale à un pourcentage de votre salaire moyen (calcul sur la base des salaires perçus au cours des 12 derniers mois).

Quelles **démarches** ?

Il est possible de vous faire accompagner gratuitement par un organisme Conseil en Évolution Professionnelle (cf. fiche CEP) afin de **construire votre projet de reconversion professionnelle**.

1. **Auprès de l'employeur**
   Vous devez adresser une **demande écrite d'autorisation d'absence** à votre employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant :
   - Intitulé de la formation
   - Durée de la formation (avec date de début et d'examen)
   - Organisme qui réalise la formation

   Pour une formation de 6 mois ou + réalisée à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

2. **Auprès de l'organisme financeur**
   Vous devez déposer votre **demande de prise en charge** auprès de l'association Transitions Pro de votre lieu de résidence principale ou de travail.

Pour en savoir +

- Fiche pratique service public
- Fiche pratique ministère du travail
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation

Annexe 6 Bilan de compétences



C'est quoi ?

C'est une démarche qui permet de faire un point sur sa carrière, analyser ses **compétences personnelles et professionnelles**, ses **aptitudes** et **motivations**.
Le bilan vient en appui d'un **projet professionnel** et, le cas échéant, un projet de formation.



Êtes-vous concerné ?

Oui en tant que salarié (CDI, CDD) et comme toute personne active (demandeurs d'emploi, fonctionnaires…).



Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

Vous avez besoin de changement ?
- Changer de situation et vous réorienter
- Choisir la meilleure option pour votre projet professionnel
- Transformer vos idées en vrai projet professionnel

Vous souhaitez y voir clair et identifier :
- Vos points forts et vos atouts
- Vos compétences
- Vos idées
- Les compétences à développer

Vous cherchez un accompagnement et des conseils
- Pour préciser vos envies et vos ambitions
- Apprendre à mieux vous connaitre professionnellement
- Formaliser simplement votre projet professionnel



Qui prend l'initiative ?

La démarche peut être **personnelle,** proposée à l'occasion d'un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) **ou encore par votre employeur** (votre consentement est nécessaire) pour faire état de vos compétences…
Vous êtes seul destinataire des résultats et d'un document de synthèse. Vous pouvez les communiquer à votre employeur (ou conseiller CEP).



Comment financer ?

Le prix est généralement entre 1000 et 3000€.
Si la démarche est personnelle, le financement peut, sous certaines conditions d'éligibilité et de plafond d'utilisation, être réalisé avec vos droits **CPF**.
Si le bilan est réalisé à la demande de votre employeur, celui-ci prend en charge.



Comment il se déroule ?

Il est conduit par un **organisme prestataire certifié**.
Sa durée est de **maximum 24 heures** réparties généralement sur plusieurs semaines.
Il se déroule :
- **En dehors du temps de travail** ou en tout ou partie sur temps de travail si accord de l'employeur
- **En présentiel et/ou distanciel.**

Le bilan comprend **obligatoirement 3 phases** (par la voie d'entretiens), sous la conduite du prestataire.

1. Phase **préliminaire** pour :
   - Analyser votre demande et votre besoin
   - Déterminer le format adapté
   - Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan
2. Phase **d'investigation** pour :
   - Soit construire votre projet et en vérifier la pertinence
   - Soit élaborer une ou plusieurs alternatives
3. Phase **de conclusion** pour :
   - S'approprier les résultats détaillés
   - Recenser les conditions et moyens de réalisation du/des projet(s)
   - Prévoir les principales modalités et étapes, dont la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire.



Pour en savoir +

- Site Ministère du Travail
- Guide CPF-Bilan de Compétences
- Conseil en Évolution Professionnelle
- MonCompteFormation

Annexe 7 Validation des acquis de l'expérience (VAE)



La VAE c'est quoi ?

Elle vous permet de **faire reconnaître** les compétences acquises par votre **expérience** en obtenant une **certification professionnelle**, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).



Êtes-vous concerné par la VAE ?

Oui, si vous justifiez d'au moins **un an d'expérience** professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associatif…) en lien direct avec la certification que vous visez.



VAE individuelle ou collective, quelle différence ?

La **VAE** peut être :

- **à votre initiative**
  Vous pouvez si vous le souhaitez en échanger avec votre employeur, notamment lors de l'entretien professionnel ou,
- **à l'initiative de votre employeur**
  On parle de **VAE « collective »**. Votre employeur propose à plusieurs salariés d'obtenir une certification avec, en appui, un accompagnement de chacun des candidats.



Un congé VAE ?

Vous pouvez demander un congé à votre employeur pour préparer une VAE ou participer aux épreuves de validation.
Sa durée maximale est de 48 heures de temps de travail (consécutives ou non).



Comment financer ?

Si le montant disponible sur votre **CPF** est suffisant, vous n'avez rien à régler. En cas de droits insuffisants, vous pouvez demander à votre employeur un abondement.



Quelles sont les modalités ?

1. Choix de la **certification**
Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) peut vous aider à identifier la certification la plus adaptée. Retrouver les certifications en vous connectant sur : Certifications RNCP
Se rendre sur France VAE pour commencer votre parcours, avec éventuellement l'aide d'un « accompagnateur ».

Si la certification visée n'est pas sur France VAE, ci-après le parcours à suivre :

2. **Candidature** du salarié
Le formulaire Cerfa est à compléter. Joignez-y tous les justificatifs demandés !

3. Décision de **recevabilité**
Après examen de la candidature, la décision est donnée par l'organisme en charge de délivrer la certification, « le certificateur » (identifié sur la fiche RNCP).

4. Dossier de **validation**
Il est constitué pour permettre au jury d'évaluer si vous avez acquis les compétences requises par la certification.

5. Évaluation par le **jury**
Il vous indique si vous obtenez la certification ou si vous la validez partiellement (vous gardez le bénéfice de parties de la certification et poursuivez votre démarche pour obtenir une validation complète).



Pour en savoir +

- VAE.gouv
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation

Annexe 8 La reconversion professionnelle

La Période de reconversion, c'est quoi ?

Il s'agit d'un dispositif de formation permettant de couvrir 3 grandes situations :

- Recruter un salarié n'ayant pas toutes les compétences requises en organisant sa formation ;
- Accompagner un changement de poste ou métier au sein de son entreprise ;
- Permettre une reconversion externe pour une évolution vers une autre entreprise ou un autre secteur d'activité.

Qui peut en bénéficier ?

Elle s'adresse à **tous les salariés** du secteur privé sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté.

Quelle formation peut être suivie ?

La période de reconversion permet l'acquisition d'une certification reconnue, notamment :

- d'une certification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
- d'un certificat de qualification professionnelle de branche
- d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Elle peut s'appuyer sur un parcours mobilisant mise en situation professionnelle, savoir-faire et VAE.

Comment est-elle financée ?

Le financement de la formation est assuré par l'OPCO (montant forfaitaire).
Possible mobilisation du CPF à hauteur de :

- 50% du crédit CPF en cas de reconversion interne ;
- 100% du crédit CPF en cas de reconversion externe.

Quelle est sa durée maximale ?

En principe, les actions de formation durent entre 150 et 450 heures sur une période maximale de 12 mois.

Peut-elle se dérouler dans l'entreprise ?

Elle peut se dérouler dans l'entreprise ou en dehors.

En cas de **reconversion interne**, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération.

En cas de **reconversion externe**, le contrat de travail est suspendu. Le salarié est accueilli dans une autre entreprise via un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI, comprenant une période d'essai.

Quelles démarches ?

La Période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

En cas de **reconversion interne** :
un accord écrit entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'organisation, notamment la durée.
En cas de **reconversion externe** :
un accord écrit est obligatoire pour sécuriser la suspension du contrat et prévoir les conditions d'un retour anticipé.

Que devient le contrat de travail d'origine après une reconversion externe ?

A l'issue de la période d'essai :

- Si le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre le contrat de travail, le contrat avec l'entreprise d'origine est rompu selon les règles de la rupture conventionnelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD).
- Si le salarié ou employeur ne souhaitent pas poursuivre le contrat, le salarié réintègre son entreprise d'origine.

Pour en savoir +

- La période de reconversion
- MonCompteFormation

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat d'apprentissage est d'un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

– de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

– ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

– ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

– ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 29 ans révolus (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 10 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

– aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;

– aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;

– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

– d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;

– d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'Opco Atlas s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'Opco Atlas selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'Opco Atlas apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'Opco Atlas est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 11 Glossaire

AFEST : action de formation en situation de travail.

ATLAS : opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée Indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CPF : compte personnel de formation.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : commissions paritaires transversales.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CSE : comité social et économique.

ESG : environnemental, social et de gouvernance.

FOAD : formation ouverte à distance.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : massive online open course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : opérateur de compétences.

OPMQC : observatoires prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

PTP : projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

RS : Répertoire spécifique.

SPP : section professionnelle paritaire.

TPE-PME : très petites entreprises – petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260330-000826

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X