

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

2026-34
22 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° 2026-34 du 22 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° 2026-34.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-34 du 22 août 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 16 | Transports-routiers : avenant n° 26 du 27 juillet 2026 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transports de fonds et valeurs) 4

IDCC 1285 | Artistiques-culturelles-entreprises : accord du 22 juillet 2026 relatif aux forfaits en jours et au droit à la déconnexion 10

IDCC 1486 | Bureaux-études-techniques : avenant n° 50 du 9 juillet 2026 relatif à la transition environnementale des entreprises 17

IDCC 1596 | Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 6 juillet 2026 relatif à l'indemnité de petits déplacements 21

IDCC 1596 | Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 6 juillet 2026 relatif aux salaires 23

IDCC 1597 | Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 6 juillet 2026 relatif à l'indemnité de petits déplacements 25

IDCC 1597 | Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 6 juillet 2026 relatif aux salaires 27

IDCC 2128 | Mutualité : avenant n° 37 du 23 juin 2026 relatif au dialogue social et au financement du paritarisme 29

IDCC 2150 | HLM-sociétés anonymes-fondations-personnels : accord du 6 juillet 2026 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance 54

IDCC 2609 | Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 6 juillet 2026 relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2026 83

Accord(s) professionnel(s)

Travail temporaire-permanent : accord du 24 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents à compter du 1er septembre 2026 85

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16** | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Avenant n° 26 du 27 juillet 2026

à l'accord national professionnel du 5 mars 1991
relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel
(transports de fonds et valeurs)

NOR : *ASET2650795M*

IDCC : *16*

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

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

CFTC FGT ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte d'évolution profonde du secteur d'activité du transport de fonds et valeurs et d'un contexte économique spécifique, les partenaires sociaux se sont accordés pour mettre en place des mesures en lien direct avec ces changements en cours et l'environnement de ce secteur d'activité.

Ces avancées s'articulent notamment autour :

– de la revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis pour préserver et faire évoluer le pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation. De plus, une attention particulière est mise sur les coefficients regroupant les métiers liés à la gestion et à la maintenance des automates eu égard à la progression et au développement de ces métiers dans le secteur d'activité du transport de fonds et valeurs ;

– de la valorisation de la polycompétence qu'il convient de favoriser, tant pour améliorer la fluidité des opérations que pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés, facilitant ainsi leur parcours professionnel dans le secteur d'activité du transport de fonds et valeurs, point essentiel aux yeux des partenaires sociaux ;

– de la reconnaissance des salariés les plus expérimentés dans le secteur d'activité du transport de fonds et de valeurs afin de lutter contre les pertes de compétences non souhaitées et valoriser l'ancienneté.

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 25, ce dernier en date du 13 avril 2026, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1er | *Revalorisation des salaires*

Les salaires de l'annexe III de l'accord national professionnel susvisé sont revalorisés, en deux étapes, conformément au tableau annexé au présent avenant.

Article 2 | *Valorisation de la polycompétence*

Afin de valoriser la polycompétence traduite par la détention de plusieurs des CQP visés à l'article 18 de l'accord national professionnel, les partenaires sociaux décident de mettre en place une prime dans les conditions détaillées ci-dessous.

I. L'article 25 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est complété par un paragraphe rédigé comme suit :

> « Prime de polycompétence
>
> Afin d'encourager et de reconnaître la polycompétence, il est créé une prime au bénéficie des ouvriers et employés détenteurs de plusieurs des CQP créés par la branche pour le transport de fonds et valeurs, visés à l'article 18 du présent accord national professionnel.
>
> Il est précisé que la prime pour détention de trois CQP ne se cumule pas avec la prime de détention de deux CQP.
>
> Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet et dont le salarié serait déjà attributaire.
>
> Cette prime se cumule en revanche, le cas échéant, avec la prime de prestation sur les automates bancaires visée à l'article 27 *bis* du présent accord. Elle se cumule également avec la majoration de 5 points prévue au 1er alinéa du présent article ainsi qu'avec les primes visées dans l'annexe III, le cas échéant.
>
> Cette prime est versée au salarié pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté, tant que ce dernier possède une carte professionnelle reconnaissant les deux ou trois CQP visés. Outre la condition liée à cette détention, l'attribution de cette prime de polycompétence cesse dès lors que le salarié concerné refuserait de suivre les formations permanentes correspondant à l'un de ces CQP et/ou de participer à l'une des activités professionnelles liées à ces CQP sur sollicitation de sa hiérarchie.
>
> Cette prime est versée mensuellement, au prorata des jours de présence effective.
>
> Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. »

Cette nouvelle prime entre en application le 1er jour du mois suivant la signature du présent avenant.

II. Il est inséré à l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 un paragraphe *f* rédigé ainsi comme suit :

« *f)* Montant de la prime de polycompétence

Montant mensuel brut de la prime pour la détention de deux CQP	Montant mensuel brut de la prime pour la détention de trois CQP
25 €	30 €

Article 3 | *Ancienneté*

L'article 26.*c* Ancienneté de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est réécrit comme suit :

« Catégorie "Ouvriers"

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles "Ouvriers" donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

– 3 % après 1 an d'ancienneté ;
– 4 % après 3 ans d'ancienneté ;
– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
– 7 % après 8 ans d'ancienneté ;
– 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
– 12 % après 11 ans d'ancienneté ;
– 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
– 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
– 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
– 17 % après 18 ans d'ancienneté ;
– 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
– 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
– 21 % après 28 ans d'ancienneté ;
– 23 % après 30 ans d'ancienneté ;
– 24 % après 33 ans d'ancienneté.

Catégorie "Employés"

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles "Employés" donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

– 2 % après 1 an d'ancienneté ;
– 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
– 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
– 7 % après 8 ans d'ancienneté ;
– 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
– 12 % après 11 ans d'ancienneté ;
– 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
– 15 % après 15 ans d'ancienneté ;

– 17 % après 18 ans d'ancienneté ;
– 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
– 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
– 21 % après 28 ans d'ancienneté ;
– 23 % après 30 ans d'ancienneté ;
– 24 % après 33 ans d'ancienneté.

Catégorie "Agents de maîtrise"

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles "Agents de maîtrise" donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

– 2 % après 1 an d'ancienneté ;
– 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
– 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
– 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
– 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
– 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
– 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
– 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
– 23 % après 30 ans d'ancienneté. »

Les dispositions du présent article entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature du présent avenant.

Article 4 | *Dispositions spécifiques*

Il est rappelé que l'accord national professionnel du 5 mars 1991 fait partie intégrante de la CCNTR.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant sa signature dans le respect des dates mentionnées dans le présent avenant.

Article 6 | *Publicité et dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 27 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991

Salaires et primes

a) Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Catégorie socio-professionnelle	Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti au 1er jour du mois suivant la signature	Salaire minimal professionnel garanti au 1er décembre 2026
Ouvriers	130 CF	1 887	1 925
	140 CF	1 934	1 973
	150 CF	2 071	2 112
Employés	110	1 874	1 911
	115	1 884	1 922
	120	1 894	1 932
	125	1 988	2 028
	130	2 038	2 079
	140	2 266	2 266
	145	2 334	2 334
Agents de maîtrise	150	2 434	2 483
	160	2 492	2 542

Brochure n° 3226 | Convention collective nationale

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

Accord du 22 juillet 2026

relatif aux forfaits en jours et au droit à la déconnexion

NOR : *ASET2650813M*

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,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident de mettre en conformité les stipulations conventionnelles relatives au forfait jours. Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte des évolutions des dispositions du code du travail, résultant notamment de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail qui a renforcé l'obligation pour l'employeur d'assurer un suivi de la charge de travail, en reprenant les exigences dégagées par la jurisprudence. Les parties prennent officiellement acte que :

– « les forfaits annuels en jours sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche » conformément à l'article L. 3121-63 du code du travail ;

– les conventions de forfait en jours sont exclues des matières pour lesquelles un accord de branche prime sur un accord d'entreprise (dite « bloc 1 ») listées à l'article L. 2253-1 du code du travail ;

– les stipulations du présent accord ne sauraient par conséquent remettre en cause celles des accords d'entreprise ou les dispositions légales d'ordre public relatives aux forfaits en jours, notamment l'article L. 3121-58 du code du travail selon lequel ne « peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours » que les « cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas

à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés » et les « salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » et l'article L. 3121-61 selon lequel « Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification ».

Le présent accord collectif, applicable en l'absence d'accord d'entreprise relatif au forfait jours, de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, des modèles de document et des fiches d'information seront établis dans le cadre d'une « boîte à outils forfait jours ».

Article 1er | *Objet*

Le présent accord a pour objet de modifier et préciser les règles de la branche relatives au forfait jours et de préciser le droit à la déconnexion des salariés.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) du 1er janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 publié au *Journal officiel* du 26 janvier 1994, et de ses avenants en vigueur. À l'exception du salaire minimal conventionnel spécifique prévu à l'article VI.16.*c*, constituant un salaire minimal hiérarchique, le présent accord n'est pas applicable aux entreprises disposant d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, conformément à l'article L. 3121-63 du code du travail.

Article 3 | *Modification de l'article VI.15 « Mesures applicables aux cadres »*

L'article VI.15 « Mesures applicables aux cadres » est désormais rédigé comme suit :

> « VI.15. Typologie des cadres
>
> Par principe, les cadres ne sont pas exclus de la réglementation du temps de travail et des dispositions de la présente convention. Cependant, dans les entreprises artistiques et culturelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, le temps de travail est organisé de façon différente selon les catégories de cadres concernées :
>
> A. Les cadres dirigeants de haut niveau hiérarchique dans la grille de classification conventionnelle qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leur horaire, d'un niveau de responsabilité élevé, attesté notamment par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, qui sont en principe exclus de la réglementation des heures supplémentaires (en principe, sauf accord d'entreprise, les cadres relevant des groupes 1 et 2).
>
> B. Les cadres autonomes, qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service et qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres relevant du groupe 3 ainsi que les cadres relevant des groupes 1 et 2 qui ne remplissent pas les conditions pour être considérés comme cadres dirigeants).

C. Les cadres intégrés sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres relevant du groupe 4). »

Article 4 | *Modification de l'article VI.16 « Conditions de recours au chômage partiel »*

L'article VI.16 « Conditions de recours au chômage partiel » est désormais rédigé comme suit :

« VI.16. Forfait en jours

La convention de forfait en jours est l'accord conclu entre l'employeur et un salarié pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée, quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies. Ce mécanisme est distinct de "l'aménagement du temps de travail" au sens des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail et de l'article VI.3 de la présente convention.

a) Salariés éligibles et repos

Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours. Peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée. Peuvent conclure une convention de forfait en jours les cadres de direction qui ne répondent pas aux conditions cumulatives prévues par l'article L. 3111-2 du code du travail, les cadres autonomes (B) et, lorsqu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les cadres intégrés (C). Les accords d'entreprise précisent, le cas échéant, les emplois pouvant faire l'objet d'une convention de forfait jours, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et supposant une réelle autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps pour exercer les responsabilités confiées. Ils prévoient, pour les salariés concernés, des garanties salariales au moins équivalentes à celles prévues au présent article.

Les salariés au forfait jours, en raison de leur organisation du temps de travail spécifique, ne sont en principe pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail prévues par la loi. Néanmoins, l'employeur doit veiller au respect effectif des temps de repos (repos quotidien et hebdomadaire applicables), à l'amplitude horaire, ainsi qu'à la santé et la sécurité des salariés. Le respect de ces temps de repos doit faire l'objet d'un suivi régulier, afin de garantir une charge de travail raisonnable et une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

b) Nombre de jours travaillés et période de référence

Le nombre maximal de jours travaillés, incluant la journée de solidarité, est fixé à 218 jours par période de référence. La période de référence du forfait jours soit débute le 1er septembre et se termine le 31 août de l'année suivante, soit correspond à l'année civile. Le travail des salariés relevant d'un forfait en jours est en principe décompté en journées de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journées de travail. En accord avec l'employeur, le salarié en forfait en jours peut renoncer à une partie de ses jours de repos. Le nombre de jours travaillés suite à cette renonciation ne peut en aucun cas être supérieur à 235. Conformément à l'article L. 3121-59 du code du travail, le renoncement à une partie des jours de repos fera l'objet d'une

majoration du salaire au moins égale à 10 %, au titre de la majoration du temps de travail supplémentaire.

c) Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. Lorsque le nombre annuel de jours travaillés, incluant la journée de solidarité, est supérieur à 204, le salaire mensuel ne peut être inférieur à un salaire minimal conventionnel spécifique. Ce salaire résulte d'une majoration définie en fonction du nombre de jours travaillés. Le montant de ces salaires minima conventionnels spécifiques est mentionné dans les accords de branche relatifs aux salaires et revalorisé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires (NAO). En fin de période de référence ou en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés. En cas d'absences donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

d) Incidence de l'embauche ou du départ en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence en raison de son entrée (ou de son passage à une convention de forfait en jours) et/ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois ou le cas échéant de jours travaillés.

e) Incidences des absences sur le nombre de jours travaillés

Chaque journée ou demi-journée d'absence assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (par exemple, congé maternité, congé paternité, congés exceptionnels liés à un événement familial) ou résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non s'impute sur le nombre global de jours travaillés. Cette imputation viendra réduire de manière proportionnelle le nombre prévu de jours travaillés dus pour la période de référence.

f) Décompte des heures de délégation

Le crédit d'heures de délégation est regroupé en demi-journées qui se déduiront du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures. Sont concernés :

– les membres titulaires et suppléants du comité social et économique ou du comité social et économique conventionnel (CSEC) ;
– les représentants de sections syndicales ;
– les représentants syndicaux du comité social et économique ou du comité social et économique conventionnel (CSEC) ;
– les délégués syndicaux.

g) Conventions individuelles de forfait en jours

La mise en place du forfait en jours est prévue par une convention individuelle prenant la forme d'une clause du contrat de travail du salarié concerné ou par un avenant à celui-ci. Ladite convention individuelle de forfait en jours doit être établie par écrit et signée par le salarié et l'employeur. Elle doit comporter les précisions suivantes :

– le nombre de jours travaillés ;
– les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
– les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;
– la rémunération ;

– les modalités de contrôle par l'employeur de la charge de travail du salarié, de l'amplitude des journées de travail, de la prise des journées et/ou demi-journées de repos, de l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié.

h) Modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail

L'employeur assure le suivi régulier de la charge de travail du salarié en forfait jours. Il veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos. À cet effet, un document de contrôle est mis à la disposition du salarié, qui le renseigne régulièrement, faisant apparaître :

– le nombre, la date et l'amplitude horaire des journées ou demi-journées travaillées ;
– le nombre, la date et la qualification des jours non travaillés : repos hebdomadaires, congés payés, jours de repos, jours fériés chômés… ;
– le nombre de jours de repos restant à prendre ;
– les éventuels événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale la charge de travail.

Ce document individuel de suivi, transmis mensuellement à l'employeur, doit permettre une évaluation effective de la charge de travail afin de favoriser, d'une part, sa régulation et, d'autre part, la prise de l'ensemble des jours de repos au cours de la période de référence.

i) Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

L'employeur organise, chaque année, un entretien annuel individuel portant sur la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et sur la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité et, le cas échéant, le compte rendu de l'entretien précédent pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier. Le récapitulatif annuel du nombre de journées et demi-journées travaillées y est annexé.

j) Dispositif d'alerte

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos et/ou le nombre maximal de jours travaillés définis contractuellement sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

k) Droit à la déconnexion

Les salariés titulaires d'une convention en forfait en jours peuvent exercer leur droit à la déconnexion tel que prévu à l'article VI.17 de la présente convention. Au cours de l'entretien annuel individuel portant sur la charge de travail, l'employeur s'assure du respect du droit et du devoir de déconnexion.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux accords collectifs des entreprises. »

Article 5 | *Ajout d'un article VI.17 « Droit à la déconnexion »*

Il est créé un nouvel article VI.17 « Droit à la déconnexion », rédigé comme suit :

> « VI.17. Droit à la déconnexion
>
> Il appartient aux employeurs de veiller au respect du droit à la déconnexion en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leurs temps de repos et de congé. Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres du personnel, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de récupération. À tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'entreprise à ce sujet. Certaines circonstances professionnelles exceptionnelles peuvent nécessiter la connexion du salarié à un outil numérique en dehors des horaires de travail. Cet usage exceptionnel doit être justifié et le temps de travail correspondant décompté comme du temps de travail effectif. »

Article 6 | *Ajout d'un article VI.18 « Conditions de recours à l'activité partielle »*

L'article VI.16 relatif au chômage partiel devient l'article VI.18 et le mot « chômage partiel » est remplacé par « activité partielle » dans le titre et dans l'article :

> « VI.18. Conditions de recours à l'activité partielle
>
> L'organisation du travail doit permettre un strict respect du volume d'heures annuelles. En cas d'affectation sensible de l'activité qui diminuerait le volume d'heures prévu, due notamment à un sinistre, un cas de force majeure ou à une baisse conjoncturelle importante des subventions allouées, une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle pourra être sollicitée par l'entreprise après consultation et information des représentants du personnel. »

Article 7 | *Modification de l'article III.1.4 relatif aux institutions représentatives du personnel*

À la fin du paragraphe « Conditions d'emploi et de travail », il est ajouté le paragraphe suivant :

> « Il leur sera présenté au moins une fois par an un bilan synthétique des conventions de forfait en jours conclues dans la structure (nombre de salariés concernés, nombre de jours inscrits dans les conventions individuelles, bilan global du suivi de la charge de travail, etc.). Tout dépassement des jours de travail inscrits dans les conventions individuelles devra être porté à la connaissance des représentants élus du personnel. Toute difficulté dans la mise en œuvre des conventions de forfait en jours sera inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité social et économique ou du comité social et économique conventionnel (CSEC). »

Article 8 | *Suppression de l'article X.4.4*

L'article X.4.4 « Forfait » de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est abrogé.

Article 9 | *Application de l'accord*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter du 1er septembre 2026.

Article 10 | *Dépôt et extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 11 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision à la demande d'une des organisations représentatives de la branche, sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des parties signataires du présent accord. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 22 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 50 du 9 juillet 2026

relatif à la transition environnementale des entreprises

NOR : *ASET2650822M*

IDCC : *1486*

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises relevant de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils exercent un rôle actif dans la transition environnementale, en raison de la nature des activités qu'elles exercent et des décisions qu'elles accompagnent ou mettent en œuvre.

Le présent avenant a pour objet de transposer, dans la convention collective nationale, les mesures prévues au sein de l'accord de branche relatif à la transition environnementale des entreprises. Il s'inscrit dans la trajectoire définie par cet accord et contribue, à l'échelle de la branche, à la stratégie nationale bas-carbone.

Les déplacements professionnels constituent l'un des premiers postes de l'empreinte environnementale directe des entreprises de la branche. Le présent avenant inscrit dans la convention collective la priorité donnée aux modes de transport à faible empreinte carbone, en particulier le train, et en précise les modalités pour les déplacements professionnels, les voyages de détente et les déplacements hors de France métropolitaine, sans remettre en cause la continuité de l'activité.

Par ailleurs, il institue, pour les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés, une obligation de négociation périodique sur la prise en compte des enjeux de transition environnementale. En confiant cette négociation aux partenaires sociaux de l'entreprise, les partenaires sociaux privilégient une approche adaptée à la diversité des métiers et des situations.

Article 1er | *Déplacements professionnels et voyages de détente*

Le 1 de l'article 11.3 « Moyens de transport » de la convention collective est rédigé de la manière suivante :

> « 1. Déplacements en transport en commun
>
> Les déplacements en transport en commun s'effectuent selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire.
>
> Lorsqu'un moyen de transport à faible empreinte carbone, notamment le train, permet d'effectuer le trajet en une durée inférieure ou égale à trois (3) heures, décomptée de gare à gare sur la base des horaires publiés, ce mode de transport doit être retenu, sauf impossibilité tenant à l'organisation, à la sécurité ou à la continuité de service. Cette impossibilité est appréciée lors de la validation du déplacement par l'employeur.
>
> Les titres de transport sont émis en seconde classe pour le train et en classe économique pour l'avion. Toutefois, pour les trajets effectués en train d'une durée supérieure à trois (3) heures, les ingénieurs et cadres voyagent en première classe ou dans des conditions de confort équivalentes. »

En outre, le premier paragraphe de l'article 11.4 est rédigé de la manière suivante :

> « Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un (1) mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint[e], enfant[s]) un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein de l'entreprise, dans le respect de l'article 11.3. »

Enfin, le 5 de l'article 12.4 de la convention collective est rédigé de la manière suivante :

> « Le remboursement des frais de transport peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un remboursement sur présentation de justificatifs.
>
> Sauf stipulation contraire, les conditions de voyage et de transport sont déterminées dans le respect de l'article 11.3.
>
> Le salarié qui choisit un moyen de transport plus coûteux que celui déterminé au sein de l'entreprise n'est remboursé qu'à concurrence des frais occasionnés par le moyen déterminé au sein de l'entreprise, sauf si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.
>
> Si le salarié choisit un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties ou si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ. »

Article 2 | *Engagement de négociation sur la transition environnementale et négociations obligatoires*

Il est inséré au titre 2 de la convention collective un article 2.3 rédigé de la manière suivante :

> « Article 2.3 | *Négociations obligatoires*
>
> Le présent article s'applique aux entreprises dotées d'au moins un délégué syndical.

Quelle que soit leur taille, ces entreprises engagent chaque année les négociations suivantes, prévues par la loi :

– une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;

– une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

En outre, les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés engagent :

– tous les trois (3) ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), prévue par la loi ;

– tous les trois (3) ans, une négociation intégrant la prise en compte des enjeux de transition environnementale. Cette négociation peut porter notamment sur les conséquences de la transition environnementale sur les emplois, les compétences, les conditions de travail, les déplacements professionnels, l'organisation du travail, la prévention des risques climatiques ou l'épargne salariale. Cette obligation peut être conduite dans le cadre des autres négociations mentionnées au présent article.

Les périodicités indiquées ci-dessus pour les négociations prévues par la loi s'appliquent à défaut d'accord d'entreprise les modifiant dans les conditions que celle-ci prévoit. Le présent article renvoie à ces dispositions légales sans y déroger ; toute modification de celles-ci s'applique de plein droit. »

Les entreprises mentionnées au présent article engagent la négociation relative à la transition environnementale tous les trois (3) ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. Toutefois, lorsqu'une entreprise a engagé une négociation sur ce thème au cours des trois (3) années précédant cette entrée en vigueur, le délai de trois (3) ans court à compter de la dernière réunion de négociation tenue sur ce sujet.

Article 3 | *Stipulations juridiques et administratives*

Compte tenu de son objet, qui s'applique uniformément à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, au sens de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par la convention collective nationale et le code du travail et fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des 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) dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

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

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

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de l'arrêté d'extension du présent avenant et à l'entrée en vigueur de l'accord de branche relatif à la transition environnementale des entreprises. Sous réserve de la réalisation de ces deux conditions, le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1er janvier 2027.

Dépôt et extension de l'avenant

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

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conditions de révision de l'avenant

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

Les droits figurant au sein du présent avenant sont accordés dans le cadre défini par la législation en vigueur à la date de sa signature. En cas de modification substantielle de ce cadre légal, les parties conviennent de se réunir pour examiner les conditions de maintien ou d'adaptation de ces droits.

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

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

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

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de six (6) mois. Ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 6 juillet 2026

relatif à l'indemnité de petits déplacements
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : *ASET2650817M*
IDCC : *1596*

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

Union Régionale BATI-MAT-TP PACA-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962.

Article 1er

En application de l'article 1-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans les conditions fixées ci-après.

Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au 1er septembre 2026.

Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 12,60 €.

Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) : 3,80 €.

Zone 2 (10 à 20 km) : 6,68 €.

Zone 3 (20 à 30 km) : 8,98 €.

Zone 4 (30 à 40 km) : 11,71 €.

Zone 5 (40 à 50 km) : 15,39 €.

Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) : 2,05 €.

Zone 2 (10 à 20 km) : 3,25 €.

Zone 3 (20 à 30 km) : 4,38 €.

Zone 4 (30 à 40 km) : 5,81 €.

Zone 5 (40 à 50 km) : 6,90 €.

Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 6 juillet 2026
relatif aux salaires
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : *ASET2650819M*
IDCC : *1596*

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

Union Régionale BATI-MAT-TP PACA-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962.

Article 1er

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visés par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème

des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur à compter du 1er septembre 2026 comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 900,00 €
– position 2	170	1 930,00 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	2 040,00 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	2 236,00 €
– position 2	230	2 410,00 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 581,00 €
– position 2	270	2 756,00 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 6 juillet 2026
relatif à l'indemnité de petits déplacements
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : *ASET2650818M*
IDCC : *1597*

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

Union Régionale BATI-MAT-TP PACA-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962.

Article 1er

En application de l'article 1-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans les conditions fixées ci-après.

Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au 1er septembre 2026.

Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 12,60 €.

Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) : 3,80 €.

Zone 2 (10 à 20 km) : 6,68 €.

Zone 3 (20 à 30 km) : 8,98 €.

Zone 4 (30 à 40 km) : 11,71 €.

Zone 5 (40 à 50 km) : 15,39 €.

Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixé comme suit :

Zone 1 (0 à 10 km) : 2,05 €.

Zone 2 (10 à 20 km) : 3,25 €.

Zone 3 (20 à 30 km) : 4,38 €.

Zone 4 (30 à 40 km) : 5,81 €.

Zone 5 (40 à 50 km) : 6,90 €.

Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 6 juillet 2026
relatif aux salaires
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : *ASET2650820M*
IDCC : *1597*

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

Union Régionale BATI-MAT-TP PACA-CFTC

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962.

Article 1er

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visés par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème

des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur à compter du 1er septembre 2026 comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 900,00 €
– position 2	170	1 930,00 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	2 040,00 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	2 236,00 €
– position 2	230	2 410,00 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 581,00 €
– position 2	270	2 756,00 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 37 du 23 juin 2026
relatif au dialogue social et au financement du paritarisme

NOR : *ASET2650824M*

IDCC : *2128*

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu d'ouvrir des négociations relatives au dialogue social et au financement du paritarisme au niveau de la branche mutualité.

Ils réaffirment, par le présent avenant, leur attachement à un dialogue social de qualité, condition essentielle au développement des organismes mutualistes, à la protection des salariés et à la cohésion sociale au sein de la branche.

En premier lieu, l'objet de cet avenant consiste en une révision des dispositions conventionnelles relatives au financement du paritarisme applicable au sein de la branche mutualité en augmentant pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les moyens syndicaux octroyés à ce niveau. Les partenaires sociaux se sont ainsi accordés sur l'importance de la négociation collective au niveau de la branche professionnelle.

Les moyens syndicaux accordés au niveau de la branche professionnelle ont en effet vocation à soutenir et à renforcer le dialogue social, en facilitant la conduite des négociations collectives et en contribuant à leur bon déroulement.

Profondément convaincus que pour assurer une meilleure lisibilité des dispositions relatives au dialogue social dans la branche mutualité, il était nécessaire pour les partenaires sociaux d'intégrer les dispositions relatives au financement du dialogue social au sein même de la convention collective de la mutualité.

L'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 jusqu'alors applicable octroyait un budget annuel en euros à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ces dernières ont exprimé le fait que ce système présentait plusieurs contraintes limitant son utilisation.

Les partenaires sociaux ont donc ainsi convenu que les moyens syndicaux alloués aux travaux de branche correspondent, dans la cadre du présent avenant, à un droit de tirage exprimé en journées d'absence réparties entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche conformément à la représentativité de chacune. Ces journées d'absences pourront être fractionnées en demi-journées d'absence.

Ensuite, les partenaires sociaux se sont accordés sur la révision de certaines dispositions des chapitres II et III de la convention collective de la mutualité, en mettant l'accent sur les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel ainsi que sur l'articulation et l'équilibre entre l'activité professionnelle des salariés mandatés et l'exercice de leur mandat.

Les partenaires sociaux ainsi ont convenu de rassembler l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche relatives à ces sujets au sein de la convention collective de la mutualité.

Ainsi, le présent avenant a pour objet :

– de se substituer à l'accord de branche relatif au financement du dialogue social en date du 9 novembre 2018 ;

– de clarifier les règles de prise en charge de la rémunération et des remboursements de frais engagés dans le cadre des temps dédiés aux travaux paritaires ;

– de procéder à des modifications de divers articles de la convention collective de la mutualité.

Partie I Dialogue social au niveau de la branche et financement du paritarisme

Article 1er | *Modification de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité « Règles de prise en charge des temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité »*

L'accord de branche relatif au financement du dialogue social en date du 9 novembre 2018 ainsi que l'article 2.8 de la CCN sont intégralement supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

> « 2.8. Moyens syndicaux pour le dialogue social au niveau de la branche mutualité et financement du paritarisme
>
> Des moyens syndicaux sont dédiés annuellement au dialogue social de la branche mutualité aux organisations syndicales reconnues représentatives à ce niveau.
>
> L'objet et les modalités de fonctionnement de ces derniers sont définis par les articles suivants.

2.8.1. Moyens annuels accordés aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité

Les moyens syndicaux annuels visés à l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité sont régis par les dispositions suivantes :

a) Moyens syndicaux annuels

Les moyens syndicaux annuels mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche mutualité sont issus de deux sources de financement distinctes :

– d'une part, par une partie des cotisations que l'ANEM encaisse auprès de ses adhérents.

L'ANEM dédie au titre d'une année civile N une part de ses cotisations encaissées auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N–2. La part desdites cotisations est fixée à dix-neuf (19) % ;

– d'autre part, par un versement effectué par l'AGFBM. Cette source de financement est détaillée ci-dessous ainsi qu'à l'article 2.9 de la présente convention.

b) Répartition des moyens syndicaux globaux entre deux enveloppes : la dotation en jours syndicaux de branche et la dotation de fonctionnement

Les moyens syndicaux annuels globaux sont scindés en deux enveloppes distinctes :

– la première, dénommée "dotation en temps syndical de branche", correspond au financement d'un droit de tirage exprimé en journée ou demi-journée d'absence selon les modalités décrites dans le présent article. Elle s'élève à la hauteur de neuf (9) % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N–2. En sus, cette enveloppe est complétée par un versement de l'AGFBM tel que précisé ci-après ainsi qu'à l'article 2.9 de la convention collective de la mutualité ;

– la deuxième, dénommée "dotation de fonctionnement", correspond aux remboursements de frais occasionnés selon les modalités décrites dans le présent accord. Elle s'élève à la hauteur de dix (10) % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N–2.

c) Répartition des deux enveloppes entre organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

La dotation en temps syndical de branche et de la dotation de fonctionnement sont répartis chacun (soit arrondi à l'entier le plus proche pour les jours, soit arrondi à l'euro) entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au prorata de leur représentativité arrêtée par le ministre compétent. En d'autres termes, chacune de ces organisations a droit à une quote-part, dont le nombre de jours ou le montant est fixé en fonction de son taux de représentativité au niveau de la branche.

2.8.2. Régime de la dotation en temps syndical de branche

a) Objet de la dotation en temps syndical de branche

La dotation en temps syndical de branche correspond à un droit de tirage exprimé en jours qui vient compléter le temps syndical correspondant à la participation aux instances de branche (CPPNI, CPNEFP et OEMM) et aux groupes de travail paritaires convoqués par l'ANEM conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective de la mutualité. Il est précisé que les journées ou demi-journées d'absence doivent coïncider avec l'horaire habituel de travail du salarié mandaté souverainement

par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Ces journées ou demi-journées d'absence doivent être utilisées pour :

– préparer les travaux paritaires de la branche mutualité effectués dans le cadre des trois instances paritaires : CPPNI, CPNEFP et OEMM ;

– participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale dont il relève ;

– le cas échéant, participer à des réunions plurilatérales à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité.

Il est précisé que la dotation en temps syndical de branche ne peut être utilisée que dans les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par ailleurs d'une autorisation d'absence assortie d'un droit à maintien de rémunération par l'employeur ou une prise en charge de la rémunération dans le cadre d'un dispositif spécifique.

b) Fixation du droit de tirage en jours

Le quantum annuel du droit de tirage des moyens syndicaux exprimé en jours est fixé pour une durée de quatre ans correspondant à la durée d'un cycle de représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche. Dès lors, à l'issue d'un cycle, la règle de calcul énoncée ci-dessous s'appliquera de nouveau à compter du 1er janvier suivant la publication du nouvel arrêté de représentativité sur la base des données N–2.

Concernant le cycle actuel de représentativité, le droit de tirage global est fixé à 2 168 jours annuels répartis entre les cinq organisations syndicales représentatives de la branche en fonction de leur représentativité telle que fixée par l'arrêté du 27 novembre 2025 (*JORF* n° 0297 du 19 décembre 2025).

Ce droit de tirage fixé à un plafond de 2 168 jours annuels a été obtenu en application de la règle de calcul suivante :

Plafond global annuel en jours = B / SR / 2

Étant précisé que :

B = correspond au budget global étant précisé qu'il est composé d'un premier tiers correspondant aux 9 % des cotisations encaissées auprès des mutuelles adhérentes à l'ANEM au titre de l'année N–2 complété par un financement AGFBM pour les deux autres tiers ;

SR = le salaire de référence de la branche mutualité pour une demi-journée, calculé sur la base de l'enquête salariale relative à l'année N–2 et majoré par un coefficient établi à 1,2 pour correspondre environ à du salaire brut chargé.

Ce nombre de jours global est réparti entre les organisations syndicales représentatives de la branche sur la base de leur représentativité respective (cf. exemple en annexe 1 du présent avenant).

Le montant de la participation annuelle au financement du paritarisme est quant à lui prévu par l'article 2.9 de la convention collective de la mutualité.

c) Modalités de fonctionnement de la dotation en temps syndical de branche

Dans la limite de son plafond, la dotation en temps syndical de branche est un droit de tirage exprimé en jours qui se matérialise par une autorisation d'absence forfaitaire et indivisible d'une journée ou demi-journée, assimilée à du travail effectif, et dont bénéficient les salariés souverainement mandatés par une organisation syndicale représentative au sein de la branche.

Il est précisé que l'employeur n'est pas fondé à demander au salarié qui l'informe de l'utilisation de ce droit syndical le motif en lien avec l'exercice de son mandat à l'origine de son absence.

L'employeur doit être informé par le salarié concerné de la mise en application de la dotation en temps syndical de branche, sauf circonstance exceptionnelle caractérisée, au moins huit (8) jours calendaires précédant la date de son absence.

Dans ces conditions, l'employeur assure alors le maintien de la rémunération et des cotisations sociales associées au bénéfice du salarié concerné et jouit d'un droit à remboursement par l'ANEM (à savoir que ledit remboursement est financé à hauteur de 1/3 par l'ANEM et à hauteur de 2/3 par l'AGFBM), limité au montant du salaire de référence tel que défini par le présent article et en vigueur à la date de la journée d'absence concernée par le remboursement. Lorsque le salaire journalier du salarié mandaté concerné est supérieur à ce salaire de référence, la différence reste à la charge définitive de l'employeur. La demande de remboursement doit être effectuée dans un délai de quarante (40) jours calendaires suivant la date d'absence du salarié concerné. Les informations relatives aux conditions, aux modalités et à la forme pour qu'un employeur produise cette demande de remboursement sont adressées par l'ANEM à ses adhérents et, quoi qu'il en soit, sont accessibles sur son site internet.

L'ANEM s'engage à assurer une information auprès :

– des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pour leur permettre un suivi effectif de la dotation en temps syndical de branche restante ;

– des organismes mutualistes, sur le plafond annuel du droit de tirage fixé à chaque nouveau cycle de représentativité, ainsi que la répartition entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche s'engagent à ne pas solliciter d'autorisations d'absence au-delà du droit de tirage annuel dont elles bénéficient en application des présentes dispositions.

d) Report à nouveau de la dotation en temps syndical de branche non utilisé

Si la dotation en temps syndical de branche fait apparaître au 31 janvier de l'année N + 1 un solde positif de l'exercice au titre de l'année N, ce solde fera l'objet d'un report sur l'enveloppe des moyens syndicaux de l'année N + 1, dans la limite de dix (10) % du nombre de jours de la seule dotation en temps syndical de branche l'année N, sans cumul possible au-delà d'une année. Il est précisé que ce maximum de 10 % s'exprime en jours (arrondis à l'entier le plus proche) et par organisation syndicale représentative en partant du nombre de jours d'absence octroyés en début d'année en application du présent article. En d'autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, la dotation en temps syndical de branche d'une année N ne saurait dépasser cent dix (110) % du nombre de jours alloué au titre de la dotation en temps syndical de branche de cette même année. Si un report à nouveau est effectué au titre de l'année N – 1 sur le budget de l'année N, alors ledit report est consommé avant le 30 juin de l'année N.

2.8.3. Régime de la dotation de fonctionnement

a) Objet de la dotation de fonctionnement

La dotation de fonctionnement constitue un droit de tirage destiné à couvrir les frais engagés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité dans le cadre de son activité syndicale, à l'exclusion de la masse salariale et des cotisations sociales associées.

Elle peut notamment être mobilisée pour :

– participer à des réunions ou rencontres à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité, ou à l'initiative d'un autre acteur du dialogue social dès lors que l'objet de la réunion ait un lien avec le secteur mutualiste ;

– se doter de documentations, d'outils et d'expertises (telle que juridique) faisant l'objet d'une facture établie par un tiers en lien avec les travaux paritaires de la branche mutualité ;

– participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale ou union syndicale dont le salarié relève ;

– participer à des formations en lien avec les travaux de la branche ou l'exercice de l'activité syndicale ou plus généralement le développement des compétences des représentants syndicaux.

Il est précisé que la dotation de fonctionnement ne peut être utilisée que dans les hypothèses où un texte ne crée pas par ailleurs une prise en charge des frais dans le cadre d'un dispositif spécifique. Par exception, les frais peuvent s'imputer sur la dotation de fonctionnement pour leur part dépassant les barèmes de remboursement de l'ANEM lorsque le dépassement est pris en charge par l'organisation syndicale représentative au bénéfice du salarié qu'elle mandate.

b) Modalités de fonctionnement de la dotation de fonctionnement

Dans la limite de son montant, la dotation de fonctionnement est un droit de tirage qui se matérialise par un versement au bénéfice d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour les objets visés à l'article précédent.

La dotation est versée en deux ou trois fois, selon les modalités suivantes :

– un premier versement de cinquante (50) % intervient le 15 février de l'année N, au titre d'une avance de fonctionnement ;

– un éventuel deuxième versement de vingt-cinq (25) % intervient au plus tard le 10 octobre de l'année N, à la double condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche le demande et qu'elle adresse, au plus tard le 31 août de l'année N, l'ensemble des éléments justifiant l'utilisation des sommes versées au titre du premier versement de cinquante (50) % ;

– un ultime versement correspondant au solde de la dotation de fonctionnement est opéré au plus tard le 28 février de l'année N + 1, à condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche produise, auprès de l'ANEM au plus tard le 31 janvier de l'année N + 1, l'intégralité des justificatifs portant sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non encore communiqués.

À défaut de communication des justificatifs dans les délais et sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, la quote-part de la dotation de fonctionnement demeure la pleine et entière propriété de l'ANEM sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celle-ci.

Les justificatifs sont adressés à l'ANEM par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ces dernières sont invitées à transmettre régulièrement à l'ANEM les justificatifs mentionnés ci-après.

Les justificatifs de dépenses sont adressés par les organisations syndicales à l'ANEM sous la forme suivante :

– une note de frais par événement ou dépense reprenant *a minima* les informations suivantes : date de l'événement, nature de l'événement, nom du représentant syndical concerné, organisation syndicale, nature des frais, montants des frais ;

– une copie du ou des justificatifs correspondants (factures, tickets de caisse…) ;

– un tableau récapitulatif général, dont une trame est fournie par l'ANEM aux organisations syndicales avant le 15 janvier de chaque année civile, compilant les notes de frais et reprenant les informations suivantes : date de l'événement, nature de l'événement, nom du représentant syndical concerné, organisation syndicale, nature des frais, montants des frais, part de ces frais remboursée par l'organisation syndicale.

À défaut de respecter les formes requises, les montants sont considérés comme non justifiés et ne peuvent donc pas être imputés sur la dotation de fonctionnement.

Sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, les sommes non justifiées par les organisations syndicales représentatives demeurent la pleine et entière propriété de l'ANEM, sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celles-ci.

Concernant les frais déjà pris en charge sur le budget de l'ANEM qui seraient imputés sur cette dotation de fonctionnement pour leur part dépassant le barème ANEM, les montants indiqués dans la note de frais ainsi que ceux reportés dans le tableau récapitulatif doivent indiquer expressément la part déjà remboursée par l'ANEM.

c) Report à nouveau de la dotation de fonctionnement

Si la dotation de fonctionnement fait apparaître au 31 janvier de l'année N + 1 un solde positif de l'exercice au titre de l'année N, ce solde fera l'objet d'un report sur la dotation de fonctionnement de l'année N + 1, dans la limite de trente (30) % du montant de la seule dotation de fonctionnement l'année N, sans cumul possible au-delà d'une année. En d'autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, la dotation de fonctionnement d'une année N ne saurait dépasser cent trente (130) % du montant alloué au titre de la dotation de fonctionnement de cette même année en application du présent article. Si un report à nouveau est effectué au titre de l'année N – 1 sur le budget de l'année N, alors ledit report est consommé avant le 30 juin de l'année N. »

Article 2 | *Suppression de l'article 9.12 et création de l'article 2.9 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.12 de la CCN est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.9. Participation annuelle au financement du dialogue social de branche

Le financement nécessaire au fonctionnement global des instances de la branche mutualité est assuré par une participation annuelle versée à l'association paritaire nationale créée à cet effet. Cette dernière peut déléguer la collecte des fonds à l'organisme de son choix.

Le montant de cette participation est fixé :

– au titre de l'année 2026 : à 0,042 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2026 ;

– au titre de l'année 2027 et des années ultérieures : à 0,05 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre 2027.

Les partenaires sociaux précisent que la collecte effectuée par le tiers collecteur en charge due au titre de l'année 2027 sera assise sur le montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective nationale de l'année 2027.

Elle devra être acquittée dans les règles définies par le tiers collecteur. »

Article 3 | *Création de l'article 2.10 et modification de l'annexe 8 à la convention collective de la mutualité*

L'article 2.10 de la convention collective de la mutualité est rédigé ainsi :

« 2.10. Règles de prises en charge des temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité et remboursement des frais

2.10.1. Prise en charge des temps dédiés au dialogue social

Les temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité font l'objet des règles de prise en charge dans les conditions définies au présent article.

a) CPPNI

L'article 18.1 de la convention collective de la mutualité consacre une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les articles 2.8 et 18.3 de la convention collective de la mutualité fixent les règles d'indemnisation des membres qui participent à cette commission. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales sont donc reprises ci-dessous pour la commission. Elles sont complétées par les règles de prise en charge concernant les travaux des organisations syndicales dédiés à la préparation des CPPNI ainsi qu'aux groupes de travail mis en place par la CPPNI :

CPPNI	Commission	Travaux préparatoires	Groupes de travail paritaires [1]
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Dotation de jours syndicaux de branche	Employeur
Remboursement des frais	ANEM	Dotation de fonctionnement	ANEM

[1] Visés à l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité.

b) CPNEFP

L'article 9.10 de la convention collective de la mutualité consacre une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui se réunit *a minima* trois fois par an. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies comme suit :

CPNEFP	Commission et réunions préparatoires convoquées	Travaux préparatoires	Groupes de travail paritaires [1]
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Dotation de jours syndicaux de branche	Employeur
Remboursement des frais	AGFBM [2]	Dotation de fonctionnement	AGFBM

[1] Visés à l'article 9.10 de la convention collective de la mutualité.
[2] Le remboursement est effectué par l'ANEM au titre du budget dédié à la CPNEFP.

Concernant les groupes de travail qui seraient décidés en CPNEFP, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

c) OEMM

L'article 9.11 de la convention collective de la mutualité consacre un observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM). Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies comme suit :

OEMM	Réunion plénière	Travaux préparatoires	Groupes de travail paritaires [1]
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Dotation de jours syndicaux de branche	Employeur
Remboursement des frais	AGFBM [2]	Dotation de fonctionnement	AGFBM

[1] Visés à l'article 9.11 de la convention collective de la mutualité.
[2] Le remboursement est effectué par l'ANEM au titre du budget dédié à l'OEMM.

Concernant les groupes de travail qui seraient décidés par l'OEMM, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

d) Participation aux jurys CQP

L'article 9.9.1 de la convention collective de la mutualité met en place des certificats de qualification professionnelle reconnue et délivrée dans le cadre de la branche. Le processus de validation est assuré par une présentation des candidats devant un jury paritaire. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à participer au jury ou à sa journée de préparation sont définies comme suit :

Jurys CQP	Jury	Temps dédié à la préparation
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Employeur
Remboursement des frais	OPCO sur fonds conventionnels selon les critères définis par la CPNEFP	OPCO sur fonds conventionnels selon les critères définis par la CPNEFP

Concernant la politique de certification de la branche mise en œuvre dans le cadre des jurys CQP, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

e) Autres commissions

Les prises en charge des rémunérations et frais des membres de la commission de conciliation (art. 18.2 de la convention collective de la mutualité) ainsi que de la commission de suivi du régime de prévoyance (visée aux articles 15.2.5 et 15.2.6 de la convention collective de la mutualité) obéissent aux mêmes règles de prise en charge que pour les membres de la CPPNI.

Il en est de même de la commission paritaire réunie en formation restreinte afin d'étudier les demandes de financement sur le fonds de solidarité prévu à l'article 15.2.5 de la convention collective de la mutualité.

Sont également visées les commissions paritaires qui pourraient être créées postérieurement à la signature du présent accord.

f) Autres instances paritaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche en application de l'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité bénéficie d'une prise en charge de sa rémunération par l'employeur qui peut, si les règles propres aux institutions paritaires visées par ce texte le prévoient, leur en demander le remboursement. Les frais engagés sont soit remboursés par l'institution paritaire, soit pris en charge sur la dotation de fonctionnement.

g) Temps de déplacement

Les partenaires sociaux précisent que les temps de déplacement afférents à l'une des instances susmentionnées et convoquées par l'ANEM sont pris en charge conformément aux règles applicables pour les réunions convoquées par l'employeur au sein de la structure à laquelle appartient le salarié mandaté.

2.10.2. Remboursement de frais

Le présent article a pour objet de fixer les modalités et les montants des remboursements effectués directement par l'ANEM auprès des salariés souverainement mandatés par leurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Sont éligibles à ce remboursement, dans les conditions et limites fixées ci-après, les frais engagés pour participer à des travaux paritaires donnant lieu à convocation par l'ANEM et qui ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement attribuée aux organisations syndicales en application de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité. »

L'annexe 8 de la convention collective de la mutualité est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe 8 Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche

Principe

La présente annexe a pour objet de fixer les modalités et les montants des remboursements effectués directement par l'ANEM auprès des salariés souverainement mandatés par leurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dans les conditions et limites fixées ci-après, les frais engagés pour participer à des travaux paritaires donnant lieu à convocation par l'ANEM qui ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement attribuée aux organisations syndicales en application de l'article 2.10 de la convention collective de la mutualité.

Montants

Sont remboursés, dans les limites fixées ci-dessous, les frais suivants :

■ Indemnités de petits déplacements :

Ces frais correspondent aux trajets effectués en métro, train de banlieue, RER, taxi (etc.) et sont remboursés au réel dans la limite de 50 euros.

■ Indemnités pour grands déplacements (train grande ligne et avion) :

Ces frais correspondent aux trajets qui ne peuvent être effectués par un autre moyen que via un train grande ligne ou par avion et sont remboursés au réel :

– concernant le train, à hauteur du prix du billet sur la base du tarif de seconde classe ;

– concernant l'avion, à hauteur du prix du billet, dans la limite de 200 €. Si le coût du billet est supérieur à ce montant, le remboursement est conditionné à un accord préalable de l'ANEM.

■ Indemnités kilométriques :

Ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur.

■ Hébergement :

Ces frais sont remboursés dans la limite de 175 euros par nuitée, hors taxe de séjour, petit-déjeuner inclus en Île-de-France.

■ Restauration :

Ces frais, correspondant à un déjeuner ou à un dîner, sont remboursés dans la limite de 35 euros par repas.

■ Petits-déjeuners :

Ces frais correspondent à un petit-déjeuner, pour les salariés souverainement mandatés n'ayant pas bénéficié d'une prise en charge d'un hébergement dans la limite de 8 euros par petit-déjeuner.

Justificatif

Ces remboursements sont subordonnés à la fourniture des pièces justificatives correspondantes (factures, tickets de caisse…)

Modalités de versement

L'ensemble de ces remboursements sont nominatifs, les versements étant effectués par l'ANEM sous la forme d'un virement ou d'un chèque. »

Article 4 | *Modification des articles 9.9.1 et 9.10 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.9.1 de la convention collective de la mutualité est modifié comme suit uniquement en son dernier alinéa :

« Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, selon les modalités prévues à l'article 2.10.1.*d* de la présente convention, pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, notamment remplacement d'un membre du jury défaillant, 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif. »

L'article 9.10 de la convention collective de la mutualité est modifié comme suit uniquement en son dernier alinéa :

« Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les règles de prise en charge des rémunérations et frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies à l'article 2.10.1.*b* de la présente convention. »

Article 5 | *Modification de l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité*

L'article 18.3 de la convention collective de la mutualité est réécrit comme suit :

« 18.3. Indemnisation des membres

Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à siéger au sein des commissions visées au présent chapitre ou des groupes de travail paritaires mis en place par ces mêmes commissions bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif.

Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité, dans la limite de quatre représentants par organisation susvisée concernant ces commissions, et dans la limite de deux représentants par organisation susvisée concernant ces groupes de travail paritaires, hors disposition spécifique prévue par un texte. Le temps passé dans ces commissions et ces groupes de travail paritaires ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité. »

Partie II Dialogue social au niveau local

Article 6 | *Modification de l'article 2.2 de la convention collective de la mutualité « Condition d'exercice du droit syndical »*

L'article 2.2 de la convention collective de la mutualité est modifié par les dispositions suivantes :

« 2.2. Dispositions générales

Les activités syndicales dans les organismes s'exercent conformément à la loi.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organismes mutualistes devront notamment accorder aux organisations syndicales toutes les facilités nécessaires pour la diffusion d'informations au personnel, telles que des affichages sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE, la distribution de publications syndicales librement diffusées aux salariés de la structure dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail ainsi que via les outils numériques de l'organisme, s'ils existent.

Un accord d'entreprise peut également définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. Les partenaires sociaux encouragent la négociation d'un tel accord au sein des organismes mutualistes. »

Article 7 | *Modification de l'article 2.3 de la convention collective de la mutualité « Utilisation des outils numériques »*

L'article 2.3 de la CCN est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.3. Utilisation des outils numériques

Les parties signataires de la convention collective nationale conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales et des IRP aux outils numériques. De même, les partenaires sociaux de branche

soulignent la nécessité d'intégrer des réflexions relatives à l'utilisation de l'intelligence artificielle et de ses effets, tant dans les travaux de branche que dans le dialogue social au niveau des organismes mutualistes.

Dans le cadre du respect des accords d'entreprise existants et des dispositions légales applicables, à titre informatif à date l'article L. 2142-6 du code du travail, la convention collective fixe les principes généraux d'utilisation des outils numériques dont les modalités d'application doivent être déclinées par accords d'entreprise ou, à défaut, par accords avec le comité social et économique. Les organismes mutualistes sont par ailleurs incités à conclure des chartes d'utilisation destinées à prévoir tout risque de contestation ou de conflit.

Les principes généraux dans lesquels s'inscrit la négociation d'entreprise sont les suivants :

– mise à disposition de moyens matériels : matériel informatique permettant l'utilisation de la messagerie et d'internet, imprimante, ligne téléphonique. La formation du responsable désigné par l'organisation syndicale et/ou par l'IRP à l'utilisation des outils numériques est prise en charge par l'entreprise, de même que les coûts de fonctionnement des matériels mis à disposition. Chaque organisation syndicale et/ou les IRP doivent désigner un responsable "outils numériques" ;
– conditions et modalités d'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales implantées dans l'organisme et/ou des IRP pour communiquer tant en interne qu'en externe, en ce qui concerne les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ainsi que les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;
– création d'un espace d'information syndicale facilement accessible pour les salariés, c'est-à-dire sans que ces derniers n'aient besoin d'avoir recours à de multiples étapes de navigation pour y accéder, sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation portera sur les règles applicables quant au contenu des pages, les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en termes de confidentialité, ainsi que sur les contraintes techniques devant être respectées ;
– conditions et modalités d'application relatives au respect des règles applicables en matière de protection des données personnelles ;
– intégration éventuelle de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre du dialogue social. Dans l'hypothèse où l'accord d'entreprise prévoit des dispositions sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à mettre en place des formations ou sensibilisations sur le sujet et pour les négociateurs, à l'initiative de la direction. »

Article 8 | *Modification de l'article 2.4 de la convention collective de la mutualité « Crédit d'heures »*

L'article 2.4 de la convention collective de la mutualité est modifié par les dispositions suivantes :

« 2.4. Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ou électif sont déterminés par application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le volume des crédits d'heures peut faire l'objet de la négociation d'accords collectifs d'entreprise. À ce titre, les organismes mutualistes sont invités à prendre notamment en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les

modalités de cette prise en compte sont définies par la voie de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit mensuel de 7 heures est accordé à tout membre du CSE titulaire ayant également la qualité de délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés. Ce crédit d'heures se rajoute à celui dont les intéressés bénéficient par la loi pour l'exercice de leur mandat de membre du CSE.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. »

Article 9 | *Création de l'article 2.11 de la convention collective de la mutualité « Congé de formation économique sociale environnementale et syndicale »*

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un article 2.11 relatif au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESE) rédigé ainsi :

« 2.11. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESE)

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié dispose de la liberté de choisir le centre au sein duquel il va réaliser ledit congé dans le respect des dispositions légales.

À titre informatif, les partenaires sociaux précisent que la liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis des organisations syndicales de salariés mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12 du code du travail.

Il est également rappelé que les organisations syndicales représentatives sur le plan national figurent au sein de cet arrêté.

Par ailleurs, les partenaires sociaux précisent que, dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, une journée entière de formation pour les salariés correspond à une journée de travail, et ce peu importe la durée du travail applicable dans l'organisme. »

Article 10 | *Modification de l'article 3 de la convention collective de la mutualité « Représentation du personnel »*

L'intégralité de l'article 3 de la convention collective de la mutualité est réécrit comme suit :

« 3.1. Représentation du personnel

La désignation ou l'élection, la durée des fonctions et les attributions des membres du CSE sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant assurer la représentation de l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux signataires de la présente convention incitent les organismes à procéder dans le cadre des élections du CSE, et selon des modalités à définir par voie d'accord d'entreprise, au rattachement des établissements dont les effectifs sont inférieurs à ceux prévus par la loi.

De même, ils incitent les organismes à prendre en compte, par la voie de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sites multiples et ses incidences sur le fonctionnement des CSE et sur l'exercice des mandats.

3.2. Exercice des mandats

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'inscrit dans le cadre des principes généraux édictés à l'article 2.1 de la présente convention collective. Les salariés détenteurs d'un mandat électif bénéficient, dans les mêmes conditions que ceux détenteurs d'un mandat syndical, des dispositions de l'article 2.6.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il doit être permis aux salariés exerçant un mandat d'utiliser leurs heures de délégation dans le respect de la législation en vigueur.

3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles des CSE est assuré par une contribution minimum de 0,8 % de la masse salariale brute.

Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

3.4. Représentant des salariés au conseil d'administration de l'organisme

Dans les organismes de 50 salariés et plus, la représentation du personnel au conseil d'administration est régie par les dispositions légales applicables, à titre informatif à date, l'article L. 114-16-2 du code de la mutualité.

Dans les organismes de moins de 50 salariés, un représentant du personnel assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative. Les modalités de désignation de ce représentant sont définies par les statuts de l'organisme. »

Partie III Articulation du mandat et de l'activité professionnelle

Article 11 | *Modification de l'article 2.6 de la convention collective de la mutualité*

L'intégralité de l'article 2.6 de la convention collective de la mutualité est réécrit comme suit :

« 2.6. Évolution professionnelle des salariés investis d'un mandat syndical et/ou électif

Dans le cadre du principe de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et afin de favoriser l'exercice de mandats syndicaux et/ou électifs et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent être appliquées dans les organismes entrant dans le champ de la convention collective.

2.6.1. Entretien de début de mandat et modalités d'exercice des mandats

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

a) Entretien de début de mandat

Au début de son mandat, le titulaire d'un mandat syndical et/ou électif bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien doit se dérouler au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise du mandat. Les partenaires sociaux précisent que le salarié mandaté reste libre de participer ou non à cet entretien.

En l'absence de modalités pratiques mises en place au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux invitent l'employeur à réaliser cet entretien, en y associant, le cas échéant, le service des ressources humaines dès lors que le temps

consacré à l'exercice du ou des mandats est supérieur à 30 % du temps de travail du salarié.

Peuvent notamment être abordées dans le cadre de cet entretien de début de mandat les dispositions éventuellement nécessaires à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice du ou des mandats :

– adaptation temporaire du poste, de la charge de travail ou de l'organisation du travail, en veillant, dans la mesure du temps consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci conserve un intérêt professionnel. Les partenaires sociaux reconnaissent que la charge de travail directement liée à l'exercice d'un ou plusieurs mandats peut évoluer en cours de mandat. Il convient donc d'en tenir compte dans la mesure du possible tout au long de la durée du mandat ;
– adaptation des objectifs pour les salariés occupant des fonctions soumises à la fixation d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatif.

Les partenaires sociaux conseillent aux organismes mutualistes d'anticiper les impacts organisationnels des absences au poste en lien avec l'exécution d'un mandat. À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien de parcours professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le but de faciliter le déroulement de cet entretien au sein des organismes mutualistes, une trame d'entretien de début de mandat sera proposée par la branche.

b) Accompagnement des managers des salariés titulaires d'un mandat

Les organismes mutualistes sont tenus d'organiser une information à destination des managers comptant dans leur équipe des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui porterait sur :

– la nature du ou des mandats détenus ;
– les prérogatives qui y sont attachées.

Un guide pratique à destination du personnel encadrant relatif à la gestion de la présence de salariés mandatés au sein de son équipe sera proposé par la branche. Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à inscrire au sein du catalogue de formation une action de formation en lien avec cette thématique inscrite au sein du catalogue de branche.

2.6.2. Parcours professionnel et formation

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés. Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps de travail à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention. Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leurs missions en lien avec leurs mandats. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en

lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF…).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite au répertoire spécifique en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

S'agissant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) prévu par les dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, il est rappelé qu'en vertu des dispositions de l'article 2.11 de la présente convention qu'une journée entière de formation pour les salariés correspond à une journée de travail, et ce peu importe la durée du travail applicable dans l'organisme.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité, au sein de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, ont créé un référentiel d'activités et de compétences mises en œuvre par les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat. Ce référentiel est décliné par type de mandat et en différentes catégories de compétences. Celles-ci peuvent présenter un niveau de mobilisation différent selon les situations de représentation (attribution d'une mission de référent, participation à une commission thématique, etc.).

Cet outil constitue une base d'échanges et de réflexions pour le salarié mandaté et l'employeur dans l'accompagnement du parcours professionnel (gestion des emplois et des parcours professionnels, identification des compétences transférables, appui à la certification, mise en lumière de passerelles métiers, etc.). Les fiches présentent ainsi les compétences pouvant être mobilisées ou développées dans le cadre de chaque mandat. Elles constituent des repères et n'impliquent pas l'automaticité de l'acquisition de ces dernières.

Le référentiel pourra ainsi :

– permettre aux salariés mandatés de construire leur réflexion sur leur parcours professionnel ;
– nourrir les échanges entre le salarié mandaté et son employeur lors des entretiens de fin de mandat et/ou les entretiens de parcours professionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent également l'existence des différents dispositifs permettant l'accompagnement des parcours des salariés détenteurs de mandats, ces derniers sont regroupés au sein d'une fiche technique disponible en annexe de l'avenant n° 37.

2.6.3. Garantie de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

Ceux-ci ont droit, annuellement à une évolution de leur rémunération au moins égale aux augmentations générales et à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. À défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise.

Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Les modalités pratiques pour effectuer cette comparaison sont explicitées en annexe 6 de la convention collective.

Si un écart est constaté en défaveur du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, une mesure corrective assurant une garantie effective d'évolution de la rémunération est alors mise en œuvre.

2.6.4. Entretien de fin de mandat

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique de fin de mandat au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences éventuellement acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Les partenaires sociaux précisent que le salarié mandaté reste libre de participer ou non à cet entretien.

En l'absence de modalités pratiques mises en place au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux invitent l'employeur à réaliser cet entretien, en y associant, le cas échéant, le service des ressources humaines dès lors que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats était supérieur à 30 % du temps de travail du salarié.

Lorsque l'entretien de parcours professionnel est réalisé au terme d'un mandat syndical et/ou électif, l'entretien spécifique de fin de mandat est effectué dans ce cadre.

Dans le but de faciliter le déroulement de cet entretien au sein des organismes mutualistes, une trame d'entretien de fin de mandat sera proposée par la branche.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Cet entretien doit permettre d'identifier les éventuelles perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

– les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;

– les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises sont invitées à mettre en place des mesures d'accompagnement (actions de formation, tutorat…).

Les entreprises ne disposant pas de dispositif interne sont invitées à se référer au référentiel paritaire d'activités et de compétences mis en place au niveau de la branche mutualité. Ce dernier peut faire l'objet d'adaptation en fonction des spécificités de chaque structure.

Article 12 | *Modification de l'annexe 6 de la convention collective de la mutualité*

L'annexe 6 de la convention collective de la mutualité est modifiée comme suit :

« Annexe 6 Modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

Les modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la convention collective sont les suivantes :

Le périmètre d'appréciation de la garantie est l'entreprise ou l'établissement dont relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par

l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un accord d'intéressement ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier.

Sont exclues de la base de calcul :

– les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (à titre d'exemple : prime de salissures, travail de nuit, du dimanche…) ;
– les primes exceptionnelles liées à la personne salariée et qui ne sont pas en lien avec l'exécution de la prestation de travail (à titre d'exemple : une prime mariage, ancienneté, médaille du travail…).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

– décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée et d'ancienneté comparable, y compris la rémunération de la personne salariée concernée ;
– identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base, éléments variables et augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie) ;
– calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
– appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

Le salarié, s'il l'estime nécessaire, dispose de la possibilité de demander à l'employeur des informations sur la méthode de calcul de la garantie minimale d'évolution de rémunération.

La détermination de la notion de salarié de même catégorie est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise.

Ainsi :

– il y a lieu de comprendre par "salarié de la même catégorie" les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
– dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
– dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
– s'il n'y a pas au moins deux salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
– il y a lieu d'entendre par salariés "d'ancienneté comparable" les salariés entrés dans l'entreprise au cours de la même année civile ;

À défaut, la comparaison est effectuée quelle que soit l'ancienneté, uniquement selon la notion de catégorie ci-dessus explicitée.

■ Les partenaires sociaux proposent à titre d'illustration l'exemple suivant :

Situation de départ :

Un salarié "Y" exerce un mandat de délégué syndical et consacre 100 % de son temps de travail à l'exercice de son mandat.

Lorsque l'employeur effectue la vérification relative à la garantie d'évolution de la rémunération de ses salariés mandatés, la rémunération annuelle brute de "Y" se décompose comme suit :

Élément de rémunération	Montant annuel
Salaire de base	27 600 €
Prime variable liée à l'activité	2 400 €
Prime de travail de nuit (sujétion liée à l'emploi)	600 €
Total	**30 000 €**

Élément exclu :

La prime de travail de nuit (600 €) est liée à une sujétion particulière qui ne concerne pas la situation du salarié. Elle est écartée de la base de calcul. Le total pris en compte est donc de 30 000 € (et non 30 600 €).

Le panel de comparaison :

L'employeur identifie 4 salariés de la même catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. Les salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation sont inclus dans le calcul.

On décompose la rémunération de chacun et on identifie, élément par élément, les augmentations appliquées sur l'année.

Augmentations du salaire de base :

Salarié	Augmentation du salaire de base
Salarié A	+ 5,0 %
Salarié B	+ 4,0 %
Salarié C	+ 0,0 % (pas d'augmentation)
Salarié D	+ 7,0 %

Taux moyen : (5,0 + 4,0 + 0,0 + 7,0) / 4 = + 4,0 %.

Augmentations de la prime variable :

Salarié	Augmentation de la prime variable
Salarié A	+ 2,0 %
Salarié B	+ 0,0 % (pas d'augmentation)
Salarié C	+ 6,0 %
Salarié D	+ 4,0 %

Taux moyen : (2,0 + 0,0 + 6,0 + 4,0) / 4 = + 3,0 %.

Application des taux moyens à la rémunération de "Y" :

Élément	Montant de départ	Taux moyen	Montant garanti
Salaire de base	27 600 €	+ 4,0 %	28 704 €
Prime variable	2 400 €	3,0 %	2 472 €
Total	**30 000 €**		**31 176 €**

Résultat :

À l'issue de la vérification, la rémunération annuelle brute garantie du salarié mandaté "Y" s'élève à 31 176 €, soit 2 598 € bruts par mois (contre 2 500 € bruts au départ). L'application d'un taux distinct par élément (4,0 % sur le salaire de base, 3,0 % sur la prime variable).

Cette garantie constitue un minimum. Si le salarié "Y" a déjà bénéficié d'augmentations en cours de l'année sur l'un ou l'autre de ces éléments, celles-ci s'imputent sur le montant garanti : l'employeur verse alors le seul complément nécessaire pour atteindre les montants garantis ci-dessus. Si les augmentations déjà perçues les dépassent, aucun rattrapage n'est dû.

Partie IV Dispositions diverses

Article 13 | *Dispositions diverses*

Article 13.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le dialogue social et son financement étant un sujet intéressant l'ensemble des salariés de la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

Article 13.2 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de se réunir un an après l'entrée en vigueur du présent avenant pour faire le point sur les incidences de l'application de ce dernier.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir également dans les trois mois qui suivent la publication du prochain arrêté de représentativité des organisations syndicales de la branche mutualité dans l'objectif de faire le point sur la dotation en temps syndical de branche pour chaque organisation syndicale représentative ainsi que le suivi de ladite dotation.

Article 13.3 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er janvier 2027.

Article 13.4 | *Formalités de dépôt. Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail). Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur (à ce jour, les articles L. 2261-15 du code du travail).

Fait à Paris, le 23 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Fiche technique relative à la dotation en temps syndical de branche

Exemple d'application de l'article 1er du présent avenant (nouvel article 2.8.1 de la convention collective de la mutualité)

Soit (450 000 / 103,79) / 2 = 2 168 jours.

Le budget global de 450 000 euros est réparti comme suit : 150 000 euros issus des cotisations de l'ANEM et 300 000 euros issus des fonds collectés par l'AGFBM.

Le salaire de référence concernant l'année 2024 : 43 592 € annuel, soit 86,49 € pour une demi-journée, majoré du coefficient à 1,2, soit 103,79 euros.

Par souci de clarté, il est précisé que la répartition, entre les organisations syndicales représentatives, du droit de tirage fixé à 2 168 jours pour le cycle de représentativité en cours est la suivante (calcul basé sur l'arrêté de représentativité susmentionné et arrondi à l'entier le plus proche) :

	Représentativité	Salaire de référence demi-journée 2024	Répartition des jours
CFDT	33,11 %	103,79	718
CGT	23,37 %		507
FO	16,05 %		348
CFE-CGC	13,81 %		299
UNSA	13,66 %		296
Total			**2 168**

Conformément aux dispositions de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité, cette règle de calcul trouvera de nouveau à s'appliquer au 1er janvier 2030, sur la base des données relatives à l'année 2028.

Précisions règles de report

La dotation en jours syndicaux de branche

Les partenaires sociaux précisent qu'en ce qui concerne la première année d'application du droit de tirage exprimé en jours, à savoir l'année 2027, aucun report des éventuels reliquats de l'année précédente n'est appliqué.

Dès lors, la règle de report définie au présent article s'appliquera à compter de l'année 2028.

La dotation de fonctionnement

Les partenaires sociaux précisent que s'agissant de la dotation de fonctionnement la règle de report peut s'appliquer entre l'année 2026 et l'année 2027.

Annexe 2 Fiche technique sur les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels au sein de la branche mutualité

a) Accompagnement des parcours

■ L'entretien de parcours professionnel :

L'entretien de parcours professionnel se déroule conformément à la législation en vigueur.

Au cours de cet entretien, il peut être abordé la manière dont les activités exercées par le salarié mandaté peuvent être intégrées dans les réflexions liées à l'accompagnement de son parcours professionnel.

■ Cap Mut (le dispositif de conseil en évolution professionnelle de la branche mutualité) :

Pour faire face aux évolutions importantes du secteur mutualiste et accompagner les parcours des salariés, la CPNEFP a décidé de mettre en place un dispositif innovant : une prestation d'accompagnement et de conseil dédiée aux salariés de la branche.

Sur le modèle du conseil en évolution professionnelle, cette prestation est adaptée aux enjeux du secteur et intègre les nombreux dispositifs mis en œuvre dans la branche au conseil proposé au salarié.

La CPNEFP a choisi pour ce faire un prestataire expérimenté dans l'accompagnement personnalisé des parcours professionnels.

La prestation est accessible à l'ensemble des salariés de la branche et financée sur les fonds conventionnels.

Cap Mut est conçu comme un parcours sur mesure et propose de 1 heure à 6 heures de rendez-vous individuel avec un(e) consultant(e), psychologue du travail.

Ces entretiens permettent au salarié de faire le point sur son parcours professionnel, de favoriser un questionnement constructif et, s'il y a lieu, d'identifier des leviers d'action.

■ Le bilan de compétences :

Le bilan de compétences se déroule conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article 9.1.2 de la présente convention.

Les partenaires sociaux rappellent que le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il sert à faire le point sur sa situation professionnelle : compétences acquises au cours de ses emplois et de son parcours professionnel. Ainsi, les activités exercées et, le cas échéant, les compétences acquises dans le cadre d'un mandat pourront également alimenter les échanges dans le cadre du bilan de compétences.

Il est précisé que le bilan de compétences peut être financé :

– dans le cadre du compte personnel de formation du salarié, avec le bénéfice, en cas de besoin, d'un abondement automatisé en cas de reste à charge. Cet abondement est pris en charge par les fonds conventionnels de la branche ;

– via une demande d'aide financière formulée par l'employeur auprès de l'opérateur de compétences en charge des fonds conventionnels de branche.

■ Le référentiel métiers dynamique :

Un référentiel des métiers, composé de fiches métiers, est mis à disposition des salariés et des futurs candidats sur le site internet de l'ANEM pour leur permettre de se projeter sur les métiers de la branche. Cet outil présente les activités et les compétences des principaux métiers de la branche et permet ainsi de comparer les métiers pour envisager des mobilités professionnelles.

■ Fiches mandats : le référentiel activités et compétences dédié aux mandats construit par la branche mutualité.

Les fiches mandats mentionnées à l'article 2.6.2 de la convention collective de la mutualité seront également mises à la disposition du prestataire mettant en œuvre la prestation Cap Mut dans le but d'accompagner au mieux les salariés porteurs de mandat dans la réflexion sur leur parcours professionnel.

b) Se former ou faire valider les acquis de son expérience

Les partenaires sociaux rappellent l'existence des dispositifs de financement de la formation professionnelle :

■ Le compte personnel de formation :

L'alimentation du compte personnel de formation (CPF) du salarié est effectué conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions de l'article 9.3 de la présente convention.

Il est précisé que la branche mutualité a décidé d'accompagner la mobilisation du CPF en instaurant un dispositif d'abondement financé sur les fonds de la contribution conventionnelle.

La CPNEFP détermine les critères d'accès aux abondements CPF. Ces derniers sont accessibles pour l'ensemble des salariés de la branche, avec un montant renforcé pour certaines catégories afin d'accompagner les politiques portées par la branche en matière de handicap, de mixité des métiers ou d'accompagnement des salariés expérimentés. Le montant de l'abondement sera différencié en fonction du type de certification et de la catégorie de salarié qui le mobilise.

■ Le projet transition professionnelle :

Le projet de transition professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel une formation longue en vue de changer de métier ou de profession.

Il est réalisable conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article 9.1.2 de la présente convention.

■ La période de reconversion :

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

Il est réalisable conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article (à compléter en fonction des échanges paritaires sur la PREC) de la présente convention.

■ La validation des acquis par l'expérience (VAE) :

Toute personne est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle.

La validation des acquis par l'expérience est réalisée conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article 9.1.2 de la présente convention.

Il est rappelé que la validation des acquis par l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

Les partenaires sociaux rappellent également que la VAE peut résulter :

– de l'inscription par l'employeur dans le plan de développement des compétences. La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié ;
– de l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour VAE. Le congé pour VAE peut être réalisé sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté visant à accompagner les parcours professionnels des salariés de la branche devant l'évolution des métiers et des besoins de compétences.

Il est précisé que l'accompagnement VAE peut être financé :

– dans le cadre de compte personnel de formation du salarié, avec le bénéfice, en cas de besoin, d'un abondement automatisé en cas de reste à charge. Cet abondement est pris en charge par les fonds conventionnels de la branche ;
– via une demande d'aide financière formulée par l'employeur auprès de l'opérateur de compétences en charge des fonds conventionnels de branche.

■ Accès à la certification professionnelle :

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la démarche de certification professionnelle qui permet d'accompagner les salariés en sécurisant leur parcours professionnel et/ou en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Ainsi, les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en œuvre par la branche mutualité peuvent accompagner et sécuriser les parcours des salariés et notamment des salariés mandatés. Les CQP de branche sont accessibles via un parcours de formation et par la validation des acquis de l'expérience lorsqu'ils sont inscrits au RNCP. Les travaux de l'OEMM sur le référentiel de compétences par mandat pourraient alors alimenter la construction d'un parcours de formation ou la rédaction d'un dossier de VAE pour l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Outre les CQP portés par la branche mutualité, toute démarche de certification professionnelle peut permettre d'accompagner un projet professionnel de manière individuelle ou coconstruite avec l'employeur. Les dispositifs créés susmentionnés, les financements sur les fonds conventionnels de branche et les partenariats mis en œuvre par les partenaires sociaux visent à accompagner l'accès à la formation et à la certification pour l'ensemble des salariés de la branche et notamment les salariés mandatés.

Par ailleurs, il existe également des certifications spécifiquement liées à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel. Celles-ci peuvent permettre la reconnaissance de compétences acquises dans le cadre d'un mandat. Le référentiel créé par l'OEMM est, dans ce cadre, un outil important de mise en lumière des compétences acquises le cas échéant. La validation d'une telle certification professionnelle ou d'un ou plusieurs blocs de compétences peut permettre de sécuriser le parcours ou construire un projet de mobilité professionnelle.

À titre d'exemple, la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux délivrée par l'AFPA (inscrite au répertoire spécifique à date) peut reconnaître les compétences acquises. Par ailleurs, les certifications professionnelles en ressources humaines inscrites au RNCP intègrent des blocs de compétences dédiés au dialogue social, aux relations collectives de travail ou à la négociation collective. Un salarié mandaté pourra ainsi valoriser les compétences mises en œuvre durant un mandat pour obtenir un ou plusieurs blocs de compétences issus de ces certifications.

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : **2150** | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Accord du 6 juillet 2026
relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : *ASET2650823M*

IDCC : *2150*

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) réaffirment leur engagement en faveur de l'évolution des compétences et des parcours professionnels, au service de l'employabilité et de l'intégration de tous les salariés.

Par le présent accord, la branche s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à la formation professionnelle et à l'alternance du 30 janvier 2020 et dans le cadre des réformes récentes de la formation professionnelle. Elle entend accompagner l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur génération et leur métier, dans la construction de leur parcours professionnel, prendre pleinement ses responsabilités et s'approprier les dispositifs ouverts par la loi.

Le présent accord définit la politique de formation de la branche des ESH et fixe les priorités de son accompagnement. Il repose sur l'engagement des ESH, de leurs salariés et de leurs représentants ainsi que des partenaires associés appelés à mettre en œuvre cette politique.

Conscients des enjeux financiers auxquels est confrontée la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de rechercher un équilibre entre les différentes sources de financement mobilisables. À ce titre, pourront être sollicités le fonds paritaire de branche, dont la contribution pourrait être renforcée, le compte personnel de formation (CPF) du salarié lorsque le projet de formation est co construit avec l'employeur ainsi qu'un financement direct de ce dernier.

À ce titre, les parties signataires entendent :

– négocier périodiquement et, le cas échéant, conclure un accord de branche conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 5° et L. 2241-14 du code du travail ;
– prendre en compte les enjeux intergénérationnels, en accompagnant aussi bien les jeunes que les salariés expérimentés afin qu'ils se maintiennent en emploi dans de bonnes conditions ;
– aider les entreprises de la branche, en particulier celles de moins de trois cents salariés, à anticiper les enjeux démographiques et l'évolution de leurs métiers ;
– articuler l'accord avec les travaux de l'observatoire des métiers pour définir le plan de formation de la branche ;
– intégrer les enjeux liés au numérique et à l'intelligence artificielle ;
– soutenir le reclassement des salariés et la gestion des situations d'inaptitude au moyen des dispositifs prévus par le présent accord, en privilégiant la pérennité des emplois ;
– encourager le développement du dialogue social dans les entreprises ;
– intégrer les enjeux de transition écologique et climatique ;
– valoriser les métiers de la branche, notamment auprès des jeunes publics, et prendre en compte les situations de pénibilité, d'usure professionnelle et d'absentéisme pour raison de santé, en particulier dans les métiers de l'accueil, de la relation client et de l'encadrement de proximité, ainsi que l'impact des nouvelles technologies sur ces métiers ;
– soutenir les mobilités et les reconversions professionnelles.

Les parties signataires identifient comme publics prioritaires : les salariés expérimentés, les jeunes, les publics fragilisés sur le plan physique ou psychologique, le personnel de proximité, les salariés concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi ou par une reconversion, les salariés résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville, les salariés en absence de longue durée ou atteints d'une maladie professionnelle ainsi que les salariés allophones. Une attention particulière est portée à l'accès légal des femmes et des hommes à la formation et aux dispositifs de l'alternance ainsi qu'à l'accès des travailleurs en situation de handicap.

Les partenaires sociaux ont pris la mesure de la loi du 5 septembre 2018 et de ses décrets d'application et des nouveaux dispositifs mis en place par la loi du 24 octobre 2025.

Cet accord répond aux attentes des partenaires sociaux dans le cadre de l'article L. 2241-1, alinéa 5, du code du travail.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (IDCC 2150) conviennent, par le présent accord, de définir les orientations, les moyens et les garanties de la politique de formation professionnelle et d'alternance de la branche. Ils réaffirment le rôle opérationnel d'Uniformation, opérateur de compétences de la cohésion sociale, des organismes de formation référencés et des associations transitions pro.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (IDCC 2150) des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | *Le rôle de la branche*

Afin de favoriser le développement des compétences, l'attractivité des métiers et la qualité des dispositifs de formation dans la branche, les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel de la branche professionnelle en matière d'orientation, d'accompagnement et de régulation de la formation professionnelle.

À ce titre, la branche s'engage à :

– négocier selon la périodicité prévue aux articles L. 2241-1 5° et L. 2241-14 sur la formation professionnelle et conclure, le cas échéant, des dispositions conventionnelles adaptées aux ESH en la matière ;
– définir et actualiser les orientations prioritaires de la politique de formation de la branche, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les besoins exprimés par les entreprises et les salariés ;
– assurer le suivi de la mise en œuvre du présent accord au travers d'une rencontre annuelle des partenaires sociaux permettant d'examiner les actions engagées, d'évaluer leur efficacité et, le cas échéant, de réviser les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
– renforcer l'accompagnement des tuteurs, maîtres d'apprentissage et maîtres de stage, en développant les outils et actions nécessaires à l'exercice de leurs missions et en valorisant leur rôle dans la transmission des compétences ;
– faire de la formation un levier majeur de maintien dans l'emploi des salariés seniors dans un contexte d'allongement des carrières professionnelles en facilitant la transmission des savoirs ;
– promouvoir les métiers de la branche auprès des publics en orientation, en insertion ou en reconversion professionnelle, notamment au travers d'actions de communication contribuant au développement de la marque employeur sectorielle et à l'attractivité des entreprises ;
– mettre à disposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions et de ses prérogatives en matière de politique de l'emploi et de la formation professionnelle ;
– veiller à la qualité des actions de formation mises en œuvre dans le champ de la branche et exercer, via la fédération des ESH un rôle de suivi et de contrôle des organismes de formation, des centres de formation d'apprentis (CFA) et des dispositifs concourant au développement des compétences ;
– encourager le développement d'actions de formation permettant l'actualisation des compétences, l'adaptation aux transformations des métiers et la transmission des savoir-faire, afin de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser le partage des connaissances au sein des entreprises.

Dans le cadre de ces engagements, un bilan annuel d'application du présent accord est présenté aux partenaires sociaux de la branche.

Ce bilan comporte notamment les indicateurs suivants :

– taux d'accès à la formation ;
– nombre de salariés bénéficiaires d'une certification ou d'une VAE ;
– recours aux dispositifs CPF, alternance et reconversion ;
– répartition par sexe ; répartition par tranche d'âge ;
– nombre de salariés en situation de handicap bénéficiaires d'une action de formation ;
– nombre de salariés expérimentés bénéficiaires d'une action de formation ;
– nombre et motif de refus de demandes de formation recensés au PDC/Catalogue de branche ;
– nombre d'ESH attribuant des primes aux tuteurs, montant, modalités de versement (mensuellement, versement in fine…).

Cette présentation sera confiée à l'OPCO en lien avec la fédération des ESH.

Les missions exercées par la branche au titre du présent accord relèvent de la sensibilisation aux métiers de la branche, de la visibilité des emplois et des métiers de la branche auprès du public, de l'accompagnement collectif et de la définition des priorités de formation. Elles ne

confèrent à aucune instance de branche un pouvoir d'appréciation, de validation, de contrôle ou d'arbitrage des situations individuelles des salariés ou des décisions relevant de la responsabilité des entreprises.

Article 3 | *Les outils de positionnement*

3.1. Les entretiens de parcours professionnels (EPP)

Le présent article est pris en application de l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Il substitue à l'entretien professionnel l'« entretien de parcours professionnel » (EPP).

a) Cadre général

L'EPP est l'outil d'accompagnement du salarié au sein de l'entreprise dans son parcours professionnel. Il est distinct de l'entretien d'évaluation.

Thématiques obligatoires (art. L. 6315-1) : (1) Compétences mobilisées et leur évolution ; (2) Parcours du salarié et situation de l'entreprise et de la branche ; (3) Besoins de formation ; (4) Souhaits d'évolution, y compris reconversion ; (5) Mobilisation du CPF et abondements employeur et recours au CEP (art. L. 6111-6).

Périodicité : 1er EPP dans l'année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans ; état des lieux récapitulatif tous les 8 ans, à remplacer par anticipation 7 ans pour le 1er bilan.

Concernant les salariés présents avant la loi du 24 octobre 2025, les entretiens de parcours professionnels (cf. *b*) se déroulent dans la 4e année suivant la réalisation du dernier entretien professionnel.

Formalisation : document écrit remis au salarié. L'état des lieux vérifie le suivi d'au moins une formation non obligatoire, l'acquisition d'éléments de certification et une progression salariale ou professionnelle.

Abondement correctif CPF : dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'absence, sur huit ans, d'entretien professionnel et de formation non obligatoire ouvre droit, au bénéfice du salarié, à un abondement correctif de son CPF de 3 000 euros à la charge de l'employeur (articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail).

BDESE et CSE : bilan annuel des EPP, nombre de bénéficiaires et abondements correctifs intégrés à la BDESE (art. L. 2312-18) et soumis à information-consultation du CSE.

Mise en conformité : contenu au 26 octobre 2025 ; périodicité au 1er octobre 2026.

La branche fait de l'EPP le pivot du parcours de professionnalisation et invite les entreprises à s'appuyer sur l'OPCO Uniformation et l'observatoire des métiers, à articuler l'EPP avec les CQP de la branche (gardien d'immeubles, gestionnaire d'immeubles, manager de proximité), la VAE, le bilan de compétences, le CEP et la période de reconversion, et à intégrer les enjeux du logement social (transitions écologique et numérique, QPV, ZRR).

Afin de favoriser la construction et la réalisation des projets professionnels, tout salarié ayant exprimé un besoin particulier en matière de formation ou d'évolution professionnelle devrait bénéficier d'un échange avec les interlocuteurs compétents, notamment dans le cadre de son entretien de parcours professionnel. Cet échange permet d'analyser la demande, d'identifier les solutions et dispositifs de formation mobilisables et d'envisager les modalités d'accompagnement les plus adaptées.

b) EPP liés à l'ancienneté (1 an, 4 ans, 8 ans)

1. EPP d'intégration – 1 an. Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié de la branche bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours des douze mois suivant

son embauche. Cet entretien porte sur ses compétences mobilisées dans le poste, ses besoins de formation, ses souhaits d'évolution professionnelle et les dispositifs accessibles, notamment le CPF et le CEP. Il donne lieu à un document écrit remis au salarié. La branche recommande que cet entretien soit l'occasion de présenter les certifications de branche, et notamment les CQP, comme voies possibles d'évolution professionnelle.

2. EPP périodique – 4 ans. Renouvelé tous les quatre ans, il aborde les six thématiques obligatoires et examine, dans le contexte ESH, l'évolution des compétences (digitalisation, rénovation énergétique), et, le cas échéant, le positionnement dans la classification de branche et les souhaits de mobilité ou de reconversion.

3. État des lieux récapitulatif – 8 ans. Tous les huit ans, sauf exception légale, il vérifie que le salarié a bénéficié des EPP prévus, suivi une formation non obligatoire (art. L. 6321-2), acquis des éléments de certification et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. À défaut, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'abondement correctif de 3 000 € est versé.

c) EPP liés à l'âge (45 ans, 58 à avant les 60 ans)

1. EPP de mi-carrière – 45 ans. Dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (art. L. 4624-2-2 du code du travail), il porte particulièrement sur les éventuelles préconisations du médecin du travail, la prévention de l'usure professionnelle au regard des métiers exposés de la branche (gardien, employé d'immeuble), les besoins de formation pour la seconde partie de carrière et les perspectives de mobilité ou de tutorat.

2. EPP de fin de parcours – 58 à 60 ans. Organisé dans les deux années précédant le 60e anniversaire, il porte sur le maintien dans l'emploi et l'aménagement de fin de carrière (temps partiel, télétravail), la transmission des savoir-faire par le tutorat, la retraite progressive et le cumul emploi-retraite, et la mobilisation du contrat de valorisation de l'expérience.

Les ESH font de l'emploi des salariés expérimentés un axe prioritaire de leur GEPP. Elles mobilisent prioritairement le tutorat au profit des 55 ans et plus, examinent l'opportunité d'un parcours certifiant de transmission via un CQP et s'appuient sur les outils de l'OPCO Uniformation et de l'observatoire des métiers.

3. Dispositions complémentaires pour les salariés expérimentés

Contrat de valorisation de l'expérience dès 57 ans. En application de l'article 4 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, les parties signataires conviennent que le contrat de valorisation de l'expérience peut être conclu, au sein des entreprises de la branche, avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins cinquante-sept ans remplissant les autres conditions légales, sous réserve de l'extension du présent accord. Cette faculté vise à favoriser le recrutement des salariés expérimentés sur les métiers de la branche, notamment ceux exposés à l'usure professionnelle.

Aménagement de fin de carrière. En application de l'article L. 1237-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, le salarié qui, à sa demande et en accord avec son employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit au cours des deux années précédant son départ en retraite peut affecter tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite au maintien de sa rémunération. Cet aménagement est examiné à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel de fin de parcours.

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d'un examen prioritaire de leurs demandes de formation certifiante ou qualifiante formulées pour reconnaître leur parcours professionnel ou dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle lorsqu'il s'inscrit au regard des besoins de l'entreprise. Une attention particulière est portée aux actions permettant le maintien dans l'emploi, l'adaptation aux évolutions des métiers et la prévention de l'usure professionnelle.

La branche encourage les employeurs à examiner les refus répétés de demandes de formation afin de s'assurer qu'ils reposent sur des critères objectifs, en tenant compte des besoins de l'entreprise, du projet professionnel du salarié et des perspectives d'évolution.

d) EPP lié au retour d'absence (retour d'absence, IRP)

1. EPP de reprise après absence. Conformément à l'article L. 6315-1 II du code du travail, l'employeur propose systématiquement un entretien de parcours professionnel au salarié à la reprise d'activité après : congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée (art. L. 1222-12), arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, arrêt longue maladie, reconnaissance d'inaptitude, ou fin de mandat syndical ou de représentation du personnel. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien peut se substituer à l'EPP périodique lorsqu'un EPP a été réalisé dans les douze mois précédant la reprise.

2. EPP des représentants du personnel et bénéficiaires de mandats syndicaux. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical peut demander à bénéficier d'un entretien individuel en début de mandat ; l'employeur ne peut refuser cette demande. En fin de mandat, l'employeur propose au salarié un entretien de parcours professionnel de retour d'absence portant sur le recensement et la valorisation des compétences acquises dans l'exercice du mandat, notamment via la certification des compétences élues (CCE) et la VAE, et sur les conditions du retour à l'emploi à temps plein. Ces deux entretiens donnent lieu à un document écrit remis au salarié.

Les représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux bénéficient, à leur demande, d'un entretien de parcours professionnel spécifique au moins tous les deux ans pendant la durée du mandat. Cet entretien permet notamment d'identifier les besoins de formation, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle et de prévenir tout risque de décrochage ou de discrimination lié à l'exercice du mandat.

3.2. Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Elles peuvent être inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

3.3. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Pour répondre aux besoins et éventuelles difficultés de recrutement et pour soutenir l'intégration au sein du secteur, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) constitue un outil privilégié pour identifier et former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des ESH.

La POE peut être mobilisée sous deux formes :

– la POE individuelle (POEI), prévue à l'article L. 6326-1 du code du travail, mobilisée par l'ESH pour un candidat identifié, en réponse à une offre d'emploi déposée auprès de France Travail, avec engagement d'embauche à l'issue de la formation ;

– la POE collective (POEC), prévue à l'article L. 6326-3 du code du travail, mobilisée par la branche et son OPCO pour former collectivement plusieurs demandeurs d'emploi aux compétences attendues sur les métiers en tension du secteur.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès aux métiers des ESH, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH.

Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'ESH et prévoyant une période d'application en entreprise sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent prolonger cet engagement en faveur de l'intégration dans le secteur d'activités, en apportant leur soutien aux démarches de promotion des métiers et des opportunités d'emploi de la branche, en partenariat avec les acteurs de l'emploi (France Travail, Éducation nationale/ONISEP, régions, missions locales, structures de l'insertion par l'activité économique, Cap Emploi…).

3.4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit, personnalisé et confidentiel, mobilisé à l'initiative du salarié. Il permet de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer un projet d'évolution, de mobilité ou de reconversion (art. L. 6111-6 du code du travail).

Information du salarié

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, l'entreprise informe individuellement chaque salarié de la possibilité de solliciter au CEP, notamment à l'occasion de son embauche et de chaque entretien de parcours professionnel (EPP).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (art. L. 6315-1 I). De son côté, l'employeur peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences dont il relève, Uniformation (OPCO de la cohésion sociale), ou être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Cas où la mobilisation du CEP est obligatoire

Le recours au CEP s'impose, comme préalable de recevabilité, dans la situation suivante :

– démission pour reconversion professionnelle : conformément aux articles L. 5422-1 et suivants du code du travail, le salarié qui souhaite démissionner pour mettre en œuvre un projet de reconversion (formation qualifiante ou projet de création ou de reprise d'entreprise) doit impérativement solliciter un CEP avant sa démission, à peine d'irrecevabilité de son dossier devant la commission paritaire interprofessionnelle régionale (Transitions pro) et de perte du droit à l'allocation d'assurance chômage. Le caractère réel et sérieux du projet est ensuite attesté par Transitions pro.

C'est le seul cas dans lequel le CEP constitue une condition de recevabilité.

Articulation avec les dispositifs de la branche

Le recours au CEP demeure facultatif dans les autres dispositifs ; les parties signataires en encourageant néanmoins la mobilisation, en particulier pour :

– préparer un entretien de parcours professionnel, notamment à l'occasion de l'entretien faisant suite à la visite médicale de mi-carrière et de celui organisé dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié ;

– construire un projet de CPF co construit ou un projet de transition professionnelle (PTP), en particulier pour les salariés en situation de handicap ou déclarés inaptes ;
– accompagner une mobilité interne ou externe dans le cadre d'une période de reconversion : conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail. Ce recours demeure facultatif et ne constitue ni une étape obligatoire ni une condition de mise en œuvre de la période de reconversion ;
– s'articuler avec l'accompagnement renforcé du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prévu aux articles L. 1233-65 et suivants du code du travail, assuré par France Travail au bénéfice des salariés concernés par un licenciement économique.

Modalités de mise en œuvre

Le CEP se déroule en principe sur le temps libre du salarié et ne nécessite pas l'accord de l'employeur. Toutefois, en application des dispositions relatives au CEP, les parties signataires souhaitent vivement, lorsqu'il s'inscrit dans la préparation d'un projet co construit avec l'entreprise (CPF co construit, PTP…), que le CEP puisse être mobilisé pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération. En outre, le salarié peut également bénéficier de l'accompagnement d'un CEP pendant son temps de travail dans le cadre de la période de reconversion (PREC).

3.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Prévue aux articles L. 6411-1 et suivants du code du travail, la VAE permet à toute personne, quelle que soit son expérience (professionnelle, personnelle ou bénévole), de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'un CQP ou d'un ou plusieurs blocs de compétences enregistrés au RNCP. Aucune durée minimale d'expérience n'est exigée.

Le parcours est porté par le service public France VAE (vae.gouv.fr) et chaque candidat bénéficie d'un architecte-accompagnateur de parcours.

Les parties signataires considèrent que la VAE constitue un levier stratégique pour la branche, au service de la professionnalisation des métiers du logement social, de la sécurisation des parcours et de la valorisation de l'expérience acquise au sein des ESH.

À ce titre, la branche :
– promeut la VAE comme troisième voie d'accès aux certifications de la branche, notamment les CQP « gardien/gestionnaire d'immeubles » et « manager de proximité » ;
– encourage la mise en œuvre de VAE collectives dans le cadre des projets d'entreprise, comme outil de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de prévention des risques d'obsolescence des compétences ;
– porte une attention particulière à la VAE des salariés expérimentés, conformément aux ambitions ayant présidé à l'adoption de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 ;
– invite les ESH à informer leurs salariés sur le dispositif lors de l'entretien professionnel et à faciliter l'articulation de la VAE avec la période de reconversion (art. 5.3) et le contrat de professionnalisation.

Le salarié qui mobilise la VAE pendant son temps de travail bénéficie d'un congé spécifique de 48 heures par parcours, assimilé à du temps de travail effectif.

La VAE peut être financée par le CPF du salarié (sans plafond pour les certifications RNCP), par l'OPCO de la branche (Uniformation), par l'association Transitions pro ou par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

4.1. Le plan de développement des compétences (PDC)

Cadre légal et responsabilités de l'employeur

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur, dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan de développement des compétences :

– assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
– veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

À ce titre, il propose :

– des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme – notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret (CléA) ;
– des formations en langue française aux salariés allophones, visant à atteindre un niveau de connaissance déterminé par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS).

Finalités du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation qu'il définit. Ces orientations intègrent :

– les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise ;
– les besoins des collaborateurs ;
– le cas échéant, les règles posées par les accords de branche et d'entreprise.

Il permet d'identifier les besoins en compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

– pour le salarié : tendre à assurer de nouvelles missions ou fonctions, optimiser son travail, développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'action, tout en étant soutenu face aux mutations de son environnement professionnel. Le plan peut accompagner également les situations spécifiques, notamment le maintien dans l'emploi et l'évolution des personnes en situation de handicap via la mobilité professionnelle.
– pour l'entreprise : tendre à développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face aux nouveaux besoins et aux évolutions de l'environnement de travail (changement climatique, transitions numériques et technologiques, évolutions démographiques, etc.) et fidéliser ses collaborateurs.

Nature et modalités des actions

Les actions qui concourent au développement des compétences 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.

Ces actions peuvent se réaliser en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail (AFEST).

Une finalité centrée sur l'acquisition de compétences

Le plan de développement des compétences s'est substitué au plan de formation. Ce changement de terminologie révèle une finalité modifiée : l'acquisition de compétences constitue l'objectif premier du plan, la formation et sa modalité pédagogique (présentiel, distanciel, situation de travail, etc.) n'étant qu'un moyen pour l'atteindre.

Le plan de développement des compétences a pour finalité l'acquisition de compétences permettant de répondre à l'ensemble des besoins identifiés – adaptation au poste, maintien de l'employabilité, accompagnement des mobilités et des transitions, prise en compte des publics et thématiques spécifiques. La modalité pédagogique choisie n'est, dans ce cadre, qu'un moyen au service de cette finalité.

Articulation avec la GEPP et le CPF (et d'autres dispositifs)

Les parties signataires invitent les entreprises à inscrire leur plan de développement des compétences dans la continuité de leur gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en s'articulant, notamment, avec le compte personnel de formation (CPF) ou encore les différentes formes de projet de transition professionnelle (PTP) – notamment dans le cadre de co construction de parcours de formation et de co financements entre le salarié et l'employeur (cf. article 5.1.*a*).

À noter que le CPF ne peut pas être mobilisé pour des actions d'adaptation au poste, ou plus spécifiquement pour les formations obligatoires.

La GEPP, soutenue par le plan de développement des compétences, donne de la visibilité dans un contexte de transformation des entreprises sociales pour l'habitat. Elle accompagne l'évolution des métiers en anticipant les besoins futurs en compétences et en emploi, favorisant ainsi le développement de l'employabilité et la sécurisation des parcours des salariés.

4.2. La période de reconversion (PREC)

En application de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 et de ses décrets n° 2026-39 et n° 2026-40 du 28 janvier 2026, la période de reconversion, régie par les articles L. 6324-1 à L. 6324-11 et R. 6324-1 et suivants du code du travail, se substitue, à compter du 1er février 2026, aux dispositifs de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) et de transitions collectives (TransCo). Les actions de Pro-A engagées par avenant au contrat de travail signé au plus tard le 31 décembre 2025 se poursuivent jusqu'à leur terme selon les règles antérieures.

a) Objet et bénéficiaires

La période de reconversion permet au salarié, avec l'accord de son employeur, de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise, par la formation, la VAE ou après des périodes de mise en situation en milieu professionnel, en vue de l'acquisition :

– d'une certification enregistrée au RNCP ;

– d'un CQP ou CQPI de la branche (notamment gardien/gestionnaire d'immeubles et manager de proximité) ;

– d'un ou plusieurs blocs de compétences ;

– du socle de connaissances et de compétences CléA et CléA numérique.

Elle est ouverte à tout salarié, en particulier ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers du logement social ou exposés à un risque d'obsolescence des compétences. Le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant son temps de travail.

Conformément à l'accord de branche du 1er février 2024 relatif aux listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques, les salariés exposés à des situations d'usure professionnelle relevant des métiers et activités identifiés dans ce cadre bénéficient d'un accès prioritaire aux dispositifs de prévention, de formation, de reconversion et de financement prévus par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Ils peuvent également mobiliser les dispositifs de reconversion, de certification et de validation des acquis de l'expérience prévus par le présent accord.

b) Déroulement

Le législateur distingue la reconversion interne à l'entreprise de la reconversion externe à l'entreprise.

1. Reconversion interne :

Elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Le contrat se poursuit et la rémunération est maintenue. L'accord écrit des parties, fixant la durée et l'organisation, est formalisé par le CERFA n° 17613*01 ; il est accompagné de la convention de formation conclue entre l'employeur et le prestataire de formation externe à l'entreprise, lequel est transmis par l'employeur, par voie dématérialisée, à l'OPCO de la branche (Uniformation) dans les trente jours calendaires précédant le début de la période. L'OPCO se prononce sur la prise en charge dans les vingt jours suivant la réception du dossier complet.

2. Reconversion externe :

Elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, selon l'effectif de l'entreprise ainsi :

– entreprise de moins de 50 salariés, et de 50 à moins de 300 salariés sans délégué syndical : décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe ;
– entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés avec délégué syndical : négociation collective dès qu'au moins 10 % de l'effectif a vocation à en bénéficier sur douze mois ; à défaut d'accord après trois mois, un procès-verbal de désaccord est établi et l'employeur peut décider unilatéralement ;
– entreprise de 300 salariés et plus, et entreprises ou groupes de dimension communautaire comptant un établissement d'au moins 150 salariés en France : négociation collective obligatoire sur les modalités d'organisation.

Le contrat initial (liant l'entreprise d'origine au salarié) est suspendu selon des modalités écrites convenues entre les parties et conformes aux dispositions en vigueur (durée, retour anticipé en cas de rupture de la période d'essai particulièrement).

Le salarié conclut avec l'entreprise d'accueil un CDI ou un CDD d'au moins six mois, comportant une période d'essai. Sa rémunération est celle du nouveau contrat ; l'écart avec la rémunération antérieure peut être pris en charge si un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur, le prévoit. Le CERFA n° 17613*01, accompagné du contrat et de la convention de formation, est renseigné et transmis par l'entreprise d'accueil à l'OPCO dont elle relève, dans les mêmes délais qu'au *b)* ci-dessus.

Si la reconversion externe est concluante, le contrat avec l'ESH d'origine est rompu par rupture conventionnelle individuelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD), à l'exclusion de toute qualification en licenciement pour motif économique ; les indemnités versées ne peuvent être inférieures aux indemnités légales.

Si elle n'est pas concluante, le salarié retrouve dans l'ESH d'origine son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins égale à celle perçue avant la reconversion. En cas de refus de réintégration de sa part, la rupture du contrat intervient selon les mêmes modalités que ci-dessus.

c) Durée des actions de formation

Les parties signataires conviennent de porter, pour les salariés des ESH, la durée des formations et leur période de réalisation au plafond maximal autorisé par accord de branche, soit à une durée conventionnelle de 2 100 heures maximum sur 36 mois maximum.

Les actions visant l'acquisition du socle CléA/CléA numérique, ainsi que la validation des acquis de l'expérience (VAE), ne sont pas soumises à ces limites de durée.

d) Certifications prioritaires

La liste des certifications prioritaires fait l'objet d'une annexe au présent accord, négociée au regard des enjeux des ESH et des travaux de la CPNEF. Sont visés les certifications enregistrées au RNCP, les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, un ou plusieurs blocs de compétences, ainsi que le socle CléA. Dans l'attente de l'adoption ou de la révision de cette annexe, restent éligibles les CQP de la branche, les certifications CléA et CléA numérique, ainsi que les certifications précédemment inscrites sur la liste Pro-A de la branche. La CPNEF actualise cette liste lorsqu'elle l'estime nécessaire.

e) Financement

Le financement est assuré par Uniformation, opérateur de compétences de la branche, selon des forfaits fixés annuellement par la CPNEF. À défaut, le financement s'effectue au tarif réglementaire de 9,15 € par heure, dans la limite de 5 000 € par parcours. La prise en charge peut couvrir les frais pédagogiques, la rémunération et les charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les critères prioritaires retenus par la branche sont : l'ancienneté, l'âge (avec attention particulière aux salariés expérimentés), la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences.

Cofinancement par le CPF : avec l'accord écrit du salarié, ses droits CPF peuvent être mobilisés à hauteur de 50 % maximum en cas de reconversion interne et jusqu'à 100 % en cas de reconversion externe.

L'employeur adresse le dossier à l'OPCO au plus tard 30 jours avant le début de la période. L'OPCO se prononce dans un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet.

Le financement est assuré par Uniformation, opérateur de compétences de la branche, dans la limite de la dotation attribuée par France compétences, selon des forfaits fixés par la CPNEF. La branche peut définir plusieurs montants forfaitaires correspondant à des parcours différents. À défaut de forfait de branche, la prise en charge des coûts pédagogiques s'effectue au tarif réglementaire de 9,15 € par heure.

La prise en charge par l'opérateur de compétences des frais annexes (transport, hébergement, restauration) et, en cas de reconversion externe, de l'écart de rémunération, n'est possible que si elle est prévue par un accord d'entreprise ou de branche ou, à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur. Lorsqu'un tel accord ou une telle décision prévoit cette prise en charge sans en fixer le montant, ce dernier est déterminé par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les critères de priorité (en ce qui concerne les publics) retenus par la branche sont l'ancienneté, les personnes en situation de handicap, l'âge – avec une attention particulière aux salariés expérimentés – , la forte mutation de l'activité exercée et le risque d'obsolescence des compétences.

f) Suivi et dispositions transitoires

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application du présent article et examine la nécessité de réviser les forfaits, la liste des certifications prioritaires et les priorités.

Les actions Pro-A engagées par avenant au contrat de travail avant le 1er janvier 2026 se poursuivent jusqu'à leur terme selon les règles antérieures.

La période de reconversion entre en vigueur le 1er février 2026. Il est rappelé que les actions de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) engagées par avenant au contrat de travail signé au plus tard le 31 décembre 2025 se prolongeront jusqu'à leur terme selon les règles antérieures.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner, dans le cadre du bilan du présent accord, l'opportunité de mettre en place un accompagnement conventionnel des périodes de reconversion. Cet examen sera fondé sur un bilan de l'utilisation du dispositif au sein de la branche et de ses besoins de financement.

4.3. L'alternance

L'alternance, en tant que modalité pédagogique particulière, constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des salariés les moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les ESH présentent de nombreuses opportunités d'emploi sur l'ensemble du territoire. À ce titre, l'engagement de la branche pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduisent par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Les parties signataires entendent poursuivre leurs engagements en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises sociales de l'habitat, tant en direction de l'apprentissage qu'en direction de la professionnalisation.

4.3.1. Le contrat d'apprentissage

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti.

Les parties signataires invitent les entreprises sociales de l'habitat à prendre en considération la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leurs plans de développement des compétences. Elle est invitée, avec le CFA, à prendre en compte également les exigences de sécurité au travail dans le cadre de l'exécution du contrat d'apprentissage.

a) Publics visés et certifications préparées par l'apprentissage

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus (art. L. 6222-1 du code du travail), mais également, au-delà de 29 ans, les candidats préparant un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu (jusqu'à 35 ans révolus), les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation, et les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3e) et dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :

– un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel (bac pro), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;

– un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, masters professionnels, diplômes d'ingénieur, diplôme d'école supérieure de commerce, etc. ;
– un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée allant de 6 à 36 mois ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée du contrat peut être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale…) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti. Les parties signataires invitent les ESH à prendre en considération la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus (art. L. 6222-1 du code du travail). Peuvent également conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 29 ans :
– les candidats préparant un diplôme ou titre supérieur à celui déjà obtenu, dans la limite de 35 ans révolus et sous réserve que le nouveau contrat soit conclu dans un délai maximal d'un an après l'expiration du précédent contrat d'apprentissage (ou après la rupture du précédent contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire) ;
– les travailleurs handicapés, sans limite d'âge ;
– les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre ;
– les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3e) et ayant atteint l'âge de 15 ans peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :
– un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;
– un diplôme de l'enseignement supérieur : BTS, BUT, licences professionnelles, masters, diplômes d'ingénieur, diplômes d'école supérieure de commerce, etc.
– un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée de 6 à 36 mois, ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cette durée est portée à 48 mois lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé ou un sportif de haut niveau. Elle peut par ailleurs être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale, etc.) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

b) Financement

La prise en charge des frais de formation en apprentissage est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire (NPEC) défini par la branche. Le NPEC est fixé pour une période minimale de trois ans et peut être modulé selon la taille des entreprises ou la modalité pédagogique retenue. Une minoration de 20 % s'applique aux formations dispensées à au moins 80 % à distance.

Pour les contrats visant un diplôme de niveau Bac + 3 ou plus, l'employeur verse au CFA une participation forfaitaire obligatoire de 750 € (décret n° 2025-585 du 27 juin 2025), facturée à l'issue des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise. Cette participation est ramenée à 200 € en cas de nouveau contrat avec un autre employeur sur la même certification, et proratisée à 50 % en cas de rupture pendant la période probatoire. Lorsque le coût de la formation excède le NPEC, le reste à charge éventuel est supporté par l'employeur.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti (ou à son représentant) à l'occasion de la conclusion ou de la rupture du contrat d'apprentissage (art. L. 6222-32 du code du travail). Les entreprises peuvent par ailleurs bénéficier des aides publiques à l'embauche d'apprentis prévues par les textes en vigueur, dont les montants et conditions sont définis par voie réglementaire.

Les parties signataires entendent prendre la mesure des responsabilités qui incombent à la branche en matière de développement de l'apprentissage. À ce titre, la CPNEF participe à la détermination des niveaux de prise en charge et étudie la mise en place de partenariats pour soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche (soutien à la création de CFA, partenariats-écoles…). Elle procède chaque année à un bilan d'application du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits, notamment au regard des besoins et de l'utilisation des fonds disponibles.

4.3.2. Le contrat de professionnalisation

a) Objet et bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. En bénéficient également les personnes percevant le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Ce contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

– un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– une qualification professionnelle reconnue, notamment dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

Ce contrat peut également permettre d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences de certification professionnelle mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6113-1 selon des modalités définies par décret.

b) Qualifications prioritaires

La CPNEF considère comme prioritaire le financement des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

– renouvellement urbain ;
– transition énergétique ;
– qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
– gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
– sécurité des biens et des personnes ;
– gestion technique – maintenance des immeubles ;
– maîtrise d'ouvrage ;

– accompagnement social et médico-social ;
– médiation sociale ;
– technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;
– gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines ;
– commercialisation de logements.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de vingt-quatre mois, notamment pour :
– les qualifications prioritaires définies au *b)* ci-dessus ;
– tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :
– les jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à France Travail depuis plus d'un an ;
– les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
– les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, afin de favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les ESH à faire participer leurs salariés en contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

L'action de professionnalisation a une durée de droit commun comprise entre 6 et 12 mois.

La branche ESH décide que cette durée peut être portée à 24 mois lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, notamment pour les qualifications prioritaires définies au *b)* ci-dessus et pour les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée peut être portée à 36 mois, sans pouvoir l'excéder, pour les seuls publics suivants :
– les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un deuxième cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par France Travail ;
– les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion.

Actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation : ces actions représentent au minimum 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures. En application de la faculté ouverte aux accords de branche de porter cette durée au-delà de 25 %, elles peuvent être portées à 40 % de la durée du contrat pour les personnes visant une formation sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel ainsi que pour les publics mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Afin de favoriser leur intégration et de compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les ESH à faire participer leurs salariés à un contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

d) Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, plus favorables que les minima légaux (articles D. 6325-14 et suivants du code du travail), ne pourra être inférieure à :

– salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 60 % du Smic ;

– salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 70 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 70 % du Smic ;

– salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans : 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 75 % du Smic ;

– salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 85 % du Smic ;

– salariés âgés de 26 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement au Smic.

e) Financement

La prise en charge des contrats de professionnalisation est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

Les parties signataires actent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont déterminés en cohérence avec ceux déterminés par la CPNEF pour les contrats d'apprentissage selon le niveau de qualification et la spécialité de formation préparées.

Ces niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation tiennent compte des missions légales des organismes de formation en matière de professionnalisation, en comparaison à celles qui doivent être respectées par les CFA.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

4.3.3. Le tuteur et le maître d'apprentissage

Dans le prolongement de l'accord de branche du 23 mars 2014 et en cohérence avec la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, qui a inscrit la transmission des savoirs et des compétences – en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences – parmi les thèmes obligatoires de la négociation de branche sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés (art. L. 2241-14-1 du code du travail), les parties signataires réaffirment le rôle central de la fonction tutorale dans les ESH.

La branche souligne que la mission de tutorat représente un investissement en temps et en compétences qui ne doit pas être négligé dans l'organisation et la répartition de la charge de travail.

a) Le tuteur

Désignation et conditions d'exercice

Pour tout salarié bénéficiant d'un contrat de professionnalisation ou d'un dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), l'entreprise désigne obligatoirement un tuteur conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 à D. 6325-9 du code du travail.

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise. L'employeur peut lui-même exercer cette fonction dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le bénéficiaire qu'il accompagne.

Un même tuteur ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires en contrat de professionnalisation ou en Pro-A. Ce nombre est ramené à deux lorsque la fonction tutorale est exercée par l'employeur lui-même.

L'employeur s'assure que le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. Il tend à ce que le tuteur puisse bénéficier, le cas échéant, d'une formation à l'exercice de la fonction tutorale, dont les frais peuvent être pris en charge par l'OPCO Uniformation dans les conditions fixées par celui-ci.

L'exercice d'une mission de tutorat ou de maître d'apprentissage fait l'objet d'une analyse lors de l'entretien professionnel du salarié concerné. Les compétences développées dans ce cadre sont prises en compte dans l'appréciation de son parcours professionnel et de son évolution.

Missions

Dans le cadre de l'exécution du contrat de professionnalisation ou du dispositif Pro-A, le tuteur a pour missions de :

– accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de son parcours dans l'entreprise ;

– organiser, en lien avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise et contribuer à l'acquisition progressive de ses savoir-faire professionnels ;

– veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à l'articulation entre les temps de formation en entreprise et les temps de formation en organisme de formation ;

– assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service interne chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;

– participer à l'évaluation du suivi de la formation et aux bilans intermédiaires ou finaux organisés par l'organisme de formation.

Valorisation de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux de la branche accordent de l'importance à l'exercice de la fonction tutorale, participant à la réussite des parcours de formation en alternance. Les modalités de valorisation de cette fonction, notamment la reconnaissance dans le déroulement de carrière, font l'objet d'un examen dans le cadre de la politique de branche.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale – formation du tuteur et exercice de la mission – peuvent être prises en charge par Uniformation dans les conditions et limites définies par ses règles de prise en charge.

b) Le maître d'apprentissage

Désignation et conditions d'exercice

Pour tout apprenti accueilli dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise désigne obligatoirement un maître d'apprentissage conformément aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8-1 du code du travail.

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. Il est salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offre toutes garanties de moralité. L'employeur ou, le cas échéant, son conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage sont celles définies par le présent accord ou, à défaut, par les dispositions réglementaires supplétives prévues à l'article R. 6223-22 du code du travail, à savoir :

– être titulaire d'un diplôme ou d'un titre pertinent du même domaine professionnel que la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec cette qualification ;

– ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de deux apprentis. Il peut prendre en charge un troisième apprenti dont la formation est prolongée en raison d'un échec aux épreuves de certification.

Lorsque la taille de l'entreprise, la nature des formations ou l'âge des apprentis le justifie, l'employeur peut constituer une équipe tutorale au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent est désigné. Ce maître d'apprentissage référent assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA), conformément à l'article L. 6223-6 du code du travail.

Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission principale de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

À ce titre, le maître d'apprentissage :

– accueille l'apprenti dans l'entreprise, lui présente le personnel, les activités et l'ensemble des règles et usages internes ;

– organise et planifie le poste de travail de l'apprenti en cohérence avec la progression pédagogique définie avec le CFA ;

– accompagne l'apprenti dans la découverte et la maîtrise progressive du métier, et lui permet d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice de celui-ci ;

– s'informe régulièrement du parcours de formation de l'apprenti au sein du CFA, de ses résultats et de ses difficultés éventuelles ;
– accueille le formateur référent du CFA lors de ses visites en entreprise et participe aux échanges relatifs au suivi de l'apprenti ;
– évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et renseigne les documents de suivi prévus à cet effet, notamment le livret d'apprentissage ;
– est l'interlocuteur privilégié du CFA pour tout ce qui concerne la situation de l'apprenti dans l'entreprise.

Disponibilité et formation du maître d'apprentissage

L'employeur s'engage à permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail.

L'employeur tend à ce que le maître d'apprentissage bénéficie des formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ainsi que des diplômes ou titres qui les valident, conformément à l'article L. 6223-8 du code du travail. Les frais afférents à ces formations peuvent être pris en charge par Uniformation dans les conditions et limites définies par ses règles de prise en charge.

Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux estiment que les fonctions du maître d'apprentissage sont essentielles. Leur exercice est pris en compte dans le cadre du parcours professionnel du salarié concerné.

Il est rappelé que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit à l'alimentation du compte d'engagement citoyen (CEC) du salarié, dans les conditions prévues à l'article D. 5151-14 du code du travail, sous réserve que l'employeur déclare cette activité sur le portail de l'alternance.

Les OPCO peuvent prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, dans les limites fixées par l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les deux textes sont fondés exclusivement sur les articles L. 6223-5 à L. 6223-8-1 et L. 6325-3-1, D. 6325-6 à D. 6325-9 du code du travail. Ils sont rédigés dans le style normatif habituel des accords de branche, avec mention d'Uniformation comme OPCO de la branche ESH. Il est possible de les ajuster, notamment pour y insérer des dispositions propres à la branche sur les conditions de qualification ou sur la valorisation salariale de ces fonctions.

c) Prise en charge

L'opérateur de compétences de la branche (Uniformation) assure la prise en charge des actions de préparation et de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi qu'une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat au sein de l'entreprise. Pour les contrats de professionnalisation et les périodes de reconversion, les dépenses liées à l'exercice du tutorat peuvent en outre être prises en charge dans la limite d'un plafond mensuel de 230 € par salarié accompagné, pour une durée maximale de six mois, ce plafond étant majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de quarante-cinq ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. Lorsque la personne accompagnée est un travailleur handicapé, l'Agefiph peut également intervenir dans le financement de ces actions.

Un salarié ne peut exercer les fonctions de tuteur pour plus de deux personnes simultanément. L'exercice de la fonction tutorale est pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Les entreprises sont invitées à reconnaître l'investissement des salariés exerçant les fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage, notamment dans le cadre de leur parcours professionnel et du développement de leurs compétences. Elles mettent en place des modalités de reconnaissance adaptées, notamment sous la forme d'une prime ou de toute autre mesure valorisant leur contribution à la transmission des savoirs et à la réussite des parcours d'alternance.

Article 5 | *Les dispositifs à l'initiative du salarié*

Chaque salarié de la branche dispose, tout au long de sa vie professionnelle, d'outils lui permettant d'être pleinement acteur de son parcours et de sécuriser ses transitions professionnelles, dans une logique complémentaire au plan de développement des compétences mis en œuvre par son employeur (art. L. 6321-1 du code du travail).

À ce titre, les travaux prospectifs, notamment réalisés dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche (cf. article 9), constituent un espace de ressources et d'information utiles à l'initiative des salariés.

Un guide pratique à destination des salariés présentant les différents outils utiles aux salariés pourrait être développé par l'OPCO afin de faciliter la compréhension de l'environnement de la formation, en mettant notamment en relief les objectifs, les particularités, les bénéficiaires et les possibilités de financement des projets de formation.

5.1. Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, permet à chaque salarié de mobiliser des droits à la formation, exprimés en euros, afin de développer ses compétences, sécuriser son parcours professionnel ou engager une reconversion.

Il est attaché à la personne du salarié tout au long de sa vie active, indépendamment de son employeur et de son statut. Il est géré par la Caisse des dépôts et consignations et accessible via le service dématérialisé moncompteformation.gouv.fr.

Le CPF n'est mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire du CPF, notamment via le service dématérialisé dédié, et, le cas échéant, en articulation avec l'entreprise lorsque la formation se déroule sur le temps de travail ou fait l'objet d'un co financement.

Dans ce cadre, un projet de formation peut être co construit entre le salarié et l'entreprise, notamment par la mise en place d'un abondement ou d'un financement complémentaire.

Le compte personnel de formation constitue un levier que le salarié peut activer à l'issue de l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, afin de financer tout ou partie d'une action de formation inscrite à son projet d'évolution professionnelle ; il peut également être mobilisé, avec l'accord du salarié, en cofinancement d'une période de reconversion au sens de l'article L. 6324-1 du même code.

Les parties signataires invitent les ESH à recourir à l'abondement co construit afin de neutraliser cette participation lorsque la formation s'inscrit dans le projet professionnel du salarié.

Le CPF peut être mobilisé en articulation avec l'entretien de parcours professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail) et, le cas échéant, avec une période de reconversion (art. L. 6324-1 du code du travail).

La branche encourage la mobilisation du CPF pour des formations certifiantes, en lien avec les évolutions des métiers, les transitions écologique et numérique ainsi que les besoins en compétences du secteur.

Une attention particulière est portée à l'accès à la formation des salariés en situation de handicap, notamment par l'adaptation des modalités pédagogiques et la mobilisation des dispositifs de financement adaptés, afin de favoriser le développement de leurs compétences.

a) Le CPF concerté avec l'entreprise

Le salarié peut, en accord avec son employeur, mobiliser son compte personnel de formation dans le cadre d'un projet co construit. Les frais éventuellement non couverts par le CPF – y compris la participation forfaitaire – peuvent être pris en charge par l'employeur, dans des conditions définies au sein de chaque entreprise. La formation suivie dans ce cadre se déroule, en tout ou partie, pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Les parties signataires rappellent que le compte personnel de formation constitue un droit individuel attaché à la personne du salarié.

Lorsqu'un projet de formation est co construit entre le salarié et l'entreprise, les financements mobilisables au titre du plan de développement des compétences, des dispositifs de branche ou des financements de l'opérateur de compétences sont recherchés prioritairement. La mobilisation du CPF du salarié intervient sur la base de son accord exprès et ne peut constituer une condition préalable à l'accès à une action de formation.

L'entreprise informe le salarié des autres dispositifs de financement mobilisables avant toute sollicitation de son CPF.

La CPNEF réalise, lors de son bilan de l'accord, une étude d'impact portant sur l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) au sein des entreprises de la branche et sur les besoins de financement associés. Au vu des résultats de cette étude, les partenaires sociaux pourront examiner l'opportunité de mettre en place un abondement conventionnel du CPF afin de neutraliser la participation forfaitaire obligatoire.

À l'issue de la signature de l'accord, la CPNEF se mobilisera pour étudier la faisabilité technique de la mise en place d'un abondement, du fait du lien financier à étudier entre la Caisse des dépôts et l'OPCO de la branche.

5.2. Le projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet aux salariés de financer des formations certifiantes en vue d'un changement de métier ou de profession.

Ce dispositif contribue à la sécurisation des parcours professionnels, notamment dans un contexte de transformation des métiers du secteur. La branche encourage le recours à ce dispositif pour accompagner les mobilités professionnelles et les reconversions vers les métiers du secteur. L'entretien de parcours professionnel (EPP) prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail constitue un moment privilégié d'identification de ces projets de transition.

Une attention particulière est portée aux salariés en situation de handicap ou déclarés inaptes, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur reconversion professionnelle, notamment par un accompagnement renforcé dans la construction et la mise en œuvre de leur projet.

Pour ces publics, un abondement prioritaire de l'entreprise ou du fonds paritaire de formation des ESH peut être demandé afin de neutraliser tout reste à charge, en ce compris la participation forfaitaire prévue à l'article L. 6323-7 du code du travail.

Les conditions d'accès, de mobilisation et de financement du PTP sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Dispositif démission-reconversion

Conformément aux articles L. 5422-1 et suivants du code du travail, tout salarié de la branche en CDI, justifiant d'au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant sa démission,

peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dès lors que son projet de reconversion professionnelle – formation qualifiante ou création/reprise d'entreprise – a été reconnu de caractère réel et sérieux par la commission paritaire régionale Transitions pro, après accompagnement obligatoire et préalable par un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

La branche rappelle que ce dispositif est accessible aux salariés des ESH relevant d'un CDI de droit privé et que l'OPCO Uniformation, en lien avec les opérateurs CEP agréés, accompagne les salariés dans la constitution de leur dossier ; les parties signataires recommandent que l'entretien de parcours professionnel soit l'occasion pour l'employeur d'informer le salarié de l'existence de ce dispositif.

Article 6 | *Les instances représentatives du personnel*

L'examen en comité social et économique (CSE) de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions qui concourent au développement des compétences prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, apprentissage et professionnalisation, support d'auto-formation, formation en situation de travail, conseil en matière de formation et carrière…) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de la formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité social et économique en matière de formation.

Il est rappelé que la commission de la formation se réunit en amont des séances du comité social et économique, afin de préparer les délibérations dans les domaines qui relèvent de sa compétence, d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 7.1) des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Les délégués syndicaux, les représentants du personnel et les membres du CSE et CSSCT bénéficient de droits spécifiques aux actions de formation relatives aux évolutions des métiers, aux transitions numériques et écologiques ainsi qu'aux transformations de l'organisation du travail, afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs missions de représentation et de dialogue social, conformément aux dispositions prévues à l'article 4 de la partie 3 de la convention collective nationale.

Article 7 | *Spécificités du financement de la formation professionnelle dans la branche*

7.1. Le fonds paritaire de formation des ESH

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le fonds paritaire de formation des ESH permet la réalisation d'actions prioritaires :

– les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude ;

– les projets individuels et collectifs de formation des ESH ;

– la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP…) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 de l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective) ;

– les actions collectives de formation proposées aux salariés ;

– les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, handicap, pénibilité, formation professionnelle…).

La CPNEF a mis en place un comité de pilotage en charge de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la fédération des ESH.

La CPNEF se réunit chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'opérateur de compétences de la branche (OPCO), véritable partenaire de celle-ci notamment dans le soutien à la création des CQP et à la mise en œuvre d'une GPEC de branche avec l'observatoire des métiers, accompagne les entreprises particulièrement pour développer l'alternance dans le respect des dispositions déterminées par la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles.

En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiés et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du fonds paritaire de formation des ESH.

Cette contribution conventionnelle de branche est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO ou toute autre entité désignée par la branche professionnelle. L'usage et la répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche dans le respect des dispositions légales.

Les parties signataires fixent la contribution au fonds conventionnel de formation à hauteur de 0,15 % de la masse salariale.

Au regard de la consommation effective des fonds disponibles, le solde de la contribution conventionnelle, correspondant à 0,05 % de la masse salariale, pourra être appelé sur décision de la CPNEF. Cette décision devra intervenir au plus tard au mois d'octobre pour une application au titre de l'année suivante, ou à l'issue des différentes études prévues par l'accord.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'opérateur de compétences pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO de la branche allant au-delà des missions légales qu'il assure sur les financements et frais légaux, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCO de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la Fédération des ESH et l'OPCO de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

7.2. CFESES

a) Le CFESES de branche

Les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises. À ce titre, elles acceptent de l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations économiques, sociales, environnementales et syndicales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé « CFESES de branche ».

Ce dispositif de branche constitue un engagement conventionnel additionnel, propre à la branche des ESH, distinct de la contribution légale au fonds paritaire national de financement du dialogue social et distinct de la contribution conventionnelle visée à l'article 7.1.

Contribution au CFESES de branche

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale brute de l'année en cours. Elle constitue une contribution conventionnelle, collectée annuellement au titre d'un versement conventionnel, mutualisée dans un compte « CFESES de branche » et gérée par l'opérateur de compétences de la branche, Uniformation (OPCO de la cohésion sociale).

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés au titre de l'année N–1 (exemple : année N–1 pour l'exercice N) et est validé chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation de la branche (CPNEF).

Utilisation des fonds mutualisés du CFESES de branche

Les ressources du compte CFESES de branche sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

– au remboursement aux ESH des rémunérations qu'elles ont retenues, en application de l'article L. 2145-6 du code du travail, au bénéfice de leurs salariés bénéficiaires du CFESES de branche, lorsqu'elles en font la demande ;

– au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs, selon les barèmes en vigueur qui pourront être mises à jour par le CPNEF des ESH ;

– au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration et frais annexes, selon les barèmes en vigueur qui pourront être actualisées par la CPNEF des ESH.

Le maintien de la rémunération du salarié pendant le congé demeure une obligation légale de l'employeur (art. L. 2145-6) ; le remboursement par le compte de branche intervient en aval et ne conditionne en aucun cas ce maintien.

Commission paritaire de gestion du CFESES de branche

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte CFESES de branche.

La commission se réunit au moins deux fois par an, en même temps que la CPNEF des ESH. À ce titre :

– elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés ;

– elle définit les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESES de branche ;

– elle établit et présente un bilan des fonds utilisés, en partenariat avec l'organisme collecteur.

Accompagnement

Pour accompagner la mobilisation du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) par les salariés de la branche, la CPNEF a mis à disposition un guide pratique, en partenariat avec l'opérateur de compétences Uniformation.

b) Le CFESES légal

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES), régi par les articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, a pour objectif de permettre aux salariés, et notamment à ceux appelés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales.

Conformément aux articles L. 2145-5 et L. 2145-7, ce congé est ouvert à l'ensemble des salariés dans la limite de douze jours par an, portée à dix-huit jours pour les animateurs de stages et sessions de formation ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (art. L. 2145-1). Pendant la durée du congé, le salarié bénéficie du maintien total de sa rémunération par l'employeur (art. L. 2145-6), cette période étant assimilée à du travail effectif (art. L. 2145-10).

Article 8 | *Liens avec les organismes de formation professionnelle*

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation.

Afin d'aboutir à ces préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

– de prendre l'attache des organismes de formation partenaires des ESH en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche ;

– de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 9 | *L'observatoire des métiers des ESH*

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, ou observatoire des métiers de la branche, constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences…), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche et

s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en termes de pilotage et de communication :

– en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'observatoire des métiers, dans le cadre de commission paritaire nationale emploi et formation ;

– en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche… ;

– en mettant en place un espace internet dédié à l'observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'opérateur de compétences et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi…

L'observatoire des métiers est notamment chargé :

– d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage ;

– de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'opérateur de compétences de la branche pour en demander son financement ;

– de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'observatoire des métiers présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Sur la base des travaux menés par l'observatoire des métiers de la branche, la CPNEF :

– examine le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;

– préconise la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées au CQP existants ;

– valide le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;

– négocie l'accord de branche ou son avenant dédié à la promotion ou la reconversion par l'alternance ;

– détermine les niveaux de prise en charge et forfaits pour les dispositifs de l'alternance.

La branche professionnelle a engagé une politique active de professionnalisation des métiers de proximité en créant trois certificats de qualification professionnelle (CQP) : le CQP gardien d'immeubles, le CQP gestionnaire d'immeubles et le CQP manager de proximité. Ces certifications visent à accompagner l'évolution des compétences, à sécuriser les parcours professionnels des salariés et à répondre aux enjeux de qualité de service et de gestion du patrimoine des entreprises de la branche.

Article 10 | *Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle*

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord se substituent dans leur intégralité aux dispositions des accords et avenants précédemment en vigueur portant sur le même objet, à savoir :

- accord du 9 décembre 1994 relatif à habitat formation ;
- accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de :
  - l'article 1er relatif à la commission emploi et formation, et ;
  - l'article 4 relatif aux moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle ;
- accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle ;
- avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle ;
- accord collectif national du 6 octobre 2016 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des ESH ;
- accord de branche du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, ainsi que son annexe Pro-A ;
- avenant du 11 octobre 2024 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- avenant du 11 octobre 2024 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des ESH.

En conséquence, les stipulations des accords et avenants susvisés cessent de produire effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord, à l'exception des dispositions expressément maintenues ci-dessus.

Article 11 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés relevant du champ d'application du présent accord.

Cette absence est justifiée par le fait que l'ensemble des dispositions du présent accord, portant sur la formation professionnelle, l'alternance, la reconversion, le tutorat, la validation des acquis de l'expérience et le compte personnel de formation, ont vocation à s'appliquer de manière identique à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. Les dispositifs visés sont mis en œuvre, financés et pilotés au niveau de la branche par l'OPCO Uniformation, dont l'accompagnement bénéficie indifféremment à toutes les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés. Aucune adaptation propre à la taille de l'entreprise n'apparaît dès lors nécessaire ni pertinente au regard de l'objet du présent accord.

Article 12 | *Révision*

Les parties au présent accord se réuniront pour examiner la nécessité de réviser le présent accord notamment en cas de changement apporté aux missions confiées à l'opérateur de

compétences en matière de collecte et de gestion des contributions conventionnelles relatives au CFESS de branche (cf. article 7.2) et au fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 7.1).

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 13 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux conviennent d'une clause de rendez-vous obligatoire à l'issue d'un délai de 18 mois. La CPNEF réalisera un bilan de la mise en œuvre de l'accord, sur la base du rapport d'Uniformation, portant notamment sur le taux d'utilisation du CPF, le nombre de tuteurs désignés et le nombre de reconversions financées.

Article 14 | *Dépôt*

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 à D. 2231-7 du code du travail.

Le dépôt est effectué :

– auprès des services du ministre chargé du travail, sous forme dématérialisée, sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des pièces requises par l'article D. 2231-7 ;

– auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en un exemplaire.

Article 15 | *Extension*

Conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent de demander, en même temps que le dépôt prévu à l'article 14, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail.

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification, par la partie la plus diligente, à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après lecture de chacune des 33 pages, les représentants des organisations signataires mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble du présent accord, ainsi que ses annexes informatives, au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 6 juillet 2026

relatif aux salaires minimaux au 1er septembre 2026
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : *ASET2650821M*

IDCC : *2609*

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse ;

FO ;

CFTC Provence-Alpes-Côte d'Azur,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1er

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de travail de

35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er septembre 2026 comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1 900,00 €
Niveau B	1 998,20 €
Niveau C	2 142,40 €
Niveau D	2 363,85 €
Niveau E	2 554,40 €
Niveau F	2 853,10 €
Niveau G	3 110,60 €
Niveau H	3 409,30 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Marseille, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

Accord du 24 juillet 2026

relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents à compter du 1er septembre 2026

NOR : *ASET2650788M*

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après trois années de recul de l'activité, le travail temporaire a connu une stabilisation en fin d'année 2025. Si l'évolution de l'emploi intérimaire s'est inscrite en baisse de 3,7 % en 2023, de 7,3 % en 2024 et de 4,6 % sur l'ensemble de l'année 2025, les premiers mois de l'année 2026 témoignent d'un ralentissement de cette dégradation, avec une baisse cumulée de 1,2 % depuis le début de l'année (baromètre Prismemploi avril 2026).

Dans ce contexte économique qui demeure incertain, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire réaffirment leur volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés permanents, tout en tenant compte du contexte économique général ainsi que de la situation propre au secteur du travail temporaire.

À ce titre, les partenaires sociaux ont procédé, par accord du 20 février 2026, à une première revalorisation de l'ensemble des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1er février 2026.

À la suite de la revalorisation du Smic intervenue le 1er juin 2026, les partenaires sociaux ont engagé une nouvelle négociation relative aux salaires minima conventionnels des salariés

permanents. Au terme de cette négociation, les parties signataires du présent accord sont convenues de procéder, à compter du 1er juillet 2026, à une nouvelle revalorisation de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

À cette occasion, les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, la branche est compétente pour définir les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés permanents, auxquels un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Le présent accord fixe, en conséquence, les nouveaux montants des salaires minima conventionnels des salariés permanents dans les conditions définies ci-après.

Article 1er | *Montants du salaire minimum conventionnel par niveau*

Sur la base de la durée mensuelle légale du travail, les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont fixés comme suit à compter du 1er septembre 2026 :

Niveaux	Montants au 1er septembre 2026
Niveau A	1 873 €
Niveau B	1 897 €
Niveau C	1 934 €
Niveau D	2 006 €
Niveau E	2 053 €
Niveau F	2 334 €
Niveau G	2 585 €
Niveau H	2 992 €
Niveau I	3 409 €
Niveau J	3 816 €
Niveau K	4 484 €
Niveau L	5 153 €
Niveau M	5 751 €

Conformément à l'article 7 de l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents, les parties signataires du présent accord rappellent les principes suivants :

Pour les salariés percevant une rémunération constituée d'une partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A, B, C, D, E et F la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable.

Les autres salariés dont les emplois sont positionnés sur les autres niveaux (de G à M) bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel multiplié par 12 incluant la partie variable. Cette rémunération annuelle garantie donne lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder 12 mois.

Article 2 | *Salaires minima conventionnels applicables aux salariés en forfait en jours sur l'année*

L'accord de branche du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents introduit, en son article 18, la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, en définissant notamment les catégories de salariés éligibles à ce dispositif.

Son article 18.1 ouvre cette possibilité aux salariés permanents non cadres dont l'emploi est classé au niveau F de la classification de branche, sous réserve du respect de certaines conditions.

L'accord pose le principe selon lequel la rémunération d'un salarié en forfait jours est supérieure au salaire minimum conventionnel de la branche correspondant à son classement, calculé sur la base de la durée légale du travail.

En anticipation de l'entrée en vigueur de cet accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le montant mensuel du salaire minimum conventionnel pour tout salarié permanent dont l'emploi est classé au niveau F et ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est fixé à 2 517 €. Ce salaire minimum conventionnel ainsi majoré est adapté en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par la convention individuelle de forfait en jours lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Article 3 | *Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les entreprises de la branche sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Elles rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires du présent accord encouragent toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

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 accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | *Force obligatoire*

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6 | *Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er septembre 2026. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1er septembre 2026.

Le présent accord 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.

Article 7 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260340-000826

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X