

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

2026-35
29 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° 2026-35 du 29 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° 2026-35.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-35 du 29 août 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 218 | Sécurité sociale : avenant du 16 juin 2026 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle 4

IDCC 538 | Manutention ferroviaire : accord du 29 juillet 2026 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour fin 2026 11

IDCC 1396 | Produits alimentaires élaborés. Industries (Bretagne Ouest-Atlantique) : accord du 10 juillet 2026 relatif aux salaires au 1er juillet 2026 19

IDCC 1518 | ÉCLAT : avenant n° 212 du 18 juin 2026 relatif à la révision de la convention collective 21

IDCC 1555 | Pharmaceutique-produits-fabrication : accord du 8 juillet 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er juin 2026 54

IDCC 1580 | Chaussures-industrie : accord du 16 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels 58

IDCC 2120 | Banque : accord du 20 juillet 2026 relatif à la formation professionnelle 63

IDCC 2603 | Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 16 juin 2026 étendant aux praticiens-conseils l'avenant du 16 juin 2026 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle 84

IDCC 3213 | Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord du 22 février 2026 relatif aux métiers particulièrement exposés à des risques professionnels 86

IDCC 3232 | Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 16 juin 2026 étendant aux agents de direction l'avenant du 16 juin 2026 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle 94

Convention collective nationale

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

Avenant du 16 juin 2026

modifiant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650826M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Celle-ci ayant notamment supprimé le dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A), fait évoluer l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel et consacré la période de reconversion comme nouveau dispositif.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6315-1 du code du travail issue de cette loi s'applique à compter du 1er octobre 2026 aux accords de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens.

Les branches ayant conclu des accords sur la périodicité des entretiens professionnels, ce qui est le cas pour le régime général de sécurité sociale, dans le cadre de l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019, doivent engager une négociation afin de réviser les dispositions concernées pour les rendre conformes aux nouvelles.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1er | *Modification du préambule*

Il est inséré un troisième alinéa rédigé comme suit :

> « Le présent accord vise également à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi du 24 octobre 2025. Celle-ci ayant notamment supprimé le

dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A), fait évoluer l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel et consacré la période de reconversion comme nouveau dispositif. »

Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur rappellent que les employeurs garantissent un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et préviennent toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation. »

Le septième alinéa est rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs. »

Article 2 | *Modification de l'article 1er*

Le titre de l'article 1er est désormais rédigé comme suit :

« Élargissement du rôle de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). »

Le deuxième alinéa de l'article 1er est rédigé ainsi :

« Elle détermine les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage. À cet égard, elle fixe les coûts des formations relevant de l'alternance ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de la rémunération des stagiaires. »

Article 3 | *Modification du chapeau introductif du titre II*

Le chapeau introductif du titre II est modifié comme suit :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur rappellent leur attachement aux formations en alternance qui constituent un outil privilégié de la politique de certification de la branche. Les dispositions du présent titre visent à favoriser la mise en œuvre des différents dispositifs existants. »

Article 4 | *Modification de l'article 2*

L'article 2 est supprimé.

Article 5 | *Renumérotation des articles*

Les articles 3 et 4 deviennent respectivement les articles 2 et 3.

Article 6 | *Création d'un titre III*

Un titre III est ainsi rédigé :

« Titre III Favoriser la reconversion

Les activités des organismes de la branche du régime général de sécurité sociale sont soumises à de fortes évolutions liées au contexte législatif et réglementaire,

économique, sociétal et aux opportunités offertes par les évolutions technologiques avec pour constante la recherche de l'efficience et de l'amélioration de la qualité du service rendu à l'usager.

Les parcours professionnels se transforment et les besoins en compétences évoluent, la reconversion est un levier pour sécuriser les évolutions professionnelles des salariés. »

Article 7 | *Création de l'article 4*

L'article 4 est rédigé comme suit :

« Période de reconversion

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle peut effectuer une période de reconversion.

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, la période de reconversion permet au salarié d'acquérir une qualification (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles [RNCP] et certificat de qualification professionnelle [CQP] de branche ou interbranche) ou un ou plusieurs blocs de compétences ou d'un socle de connaissances et de compétences.

Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur conviennent des modalités de mise en œuvre de la période de reconversion au sein du régime général de sécurité sociale.

Article 4.1 | Durée de la période de reconversion et des actions de formation

Dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation.

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, la durée de formation peut être portée jusqu'à 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder trente-six mois.

Les actions de formation peuvent être articulées avec des périodes de mise en situation en milieu professionnel, afin de permettre l'acquisition progressive des compétences attendues.

Le salarié peut également bénéficier des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 4.2 | Certifications éligibles à la période de reconversion externe

L'ensemble des CQP de la branche professionnelle sont éligibles à la période de reconversion externe ainsi que le master droit social : parcours manager stratégique des organismes de protection sociale EN3S.

Les diplômes d'État : infirmier, aide-soignant, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social, assistant de service social, conseiller en économie sociale familiale et cadre de santé sont également éligibles.

Article 4.3 | Modalités administratives et financières

La mise en œuvre du dispositif donne lieu à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant les objectifs de la reconversion ; la certification visée ; la durée et les modalités d'organisation ; les conditions de financement. Le dossier est transmis à l'OPCO compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le financement de la période de reconversion est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO, dans la limite de la dotation attribuée par France compétences.

L'OPCO prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches ainsi que la rémunération ou l'écart éventuel de rémunération du salarié et les frais annexes, dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

Les périodes de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation du salarié, sous réserve de son accord. Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié bénéficiant d'une période de reconversion externe, le montant des indemnités versées ne peut être inférieur à celui des indemnités légales en vigueur. »

Article 8 | *Modification de l'article 5*

Le premier alinéa est rédigé comme suit :

« Le conseil en évolution professionnelle est accessible gratuitement pour le salarié dans le respect des critères légaux. Il est assuré par un organisme habilité, tels que : France Travail, association pour l'emploi des cadres (APEC), mission locale, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les organisations désignées dans chaque région. »

Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Dans le même objectif, tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté d'au moins 4 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme, ou tout salarié en CDD justifiant d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 4 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce conseil au cours des 4 dernières années. »

Article 9 | *Modification de l'article 6*

L'article 6 est désormais rédigé comme suit :

« Article 6 | *Entretien de parcours professionnel*

L'entretien de parcours professionnel doit permettre à chaque salarié d'envisager les perspectives de son évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives au plan national et l'employeur conviennent que l'entretien de parcours professionnel est consacré :

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

2° À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

3° À ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

4° À ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

5° À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Il sera également apporté une attention particulière sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, les besoins de formation spécifiques au travail à distance pourront être abordés conformément au protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance.

À la demande du salarié concerné par le protocole d'accord du 13 juin 2025 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont évoquées lors de l'entretien de parcours professionnel. Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4B, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Les organismes assurent, tous les 4 ans, un entretien de parcours professionnel.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, si celui-ci n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

En outre, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

L'entretien de parcours professionnel est également organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié. L'employeur ou son représentant, lors de cet entretien, abordera, également, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié. Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, l'employeur ou son représentant abordera, également, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

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

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lors de l'entretien de parcours professionnel réalisé par le manager, lorsqu'il est constaté l'existence d'un projet de reconversion professionnelle ou d'un projet d'évolution significative, le salarié peut bénéficier à sa demande, d'un entretien avec le service des ressources humaines dans un délai indicatif de six mois. L'interlocuteur menant l'entretien veille à disposer des informations nécessaires et peut s'appuyer sur un dispositif de formation adapté.

Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien de parcours professionnel par la personne en charge de réaliser celui-ci.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document, établi sur support papier ou numérique, dont une copie est remise ou transmise au salarié.

À l'issue de l'entretien de parcours professionnel, l'interlocuteur se rapproche du service des ressources humaines pour permettre de tenir compte des besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel du salarié notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences. »

Article 10 | *Modification de l'article 8*

Le deuxième alinéa de l'article 8 est rédigé ainsi :

« Le bénéfice d'une formation est ainsi garanti à tous les salariés présents qui n'en auraient pas suivi depuis 4 ans. Celle-ci intervient dans l'année suivant cette période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien de parcours professionnel visé à l'article 6 du présent accord. »

Article 11 | *Modification de l'article 11*

Le chapeau de l'article 11 est rédigé ainsi :

« Le compte personnel de formation permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des droits inscrits sur le compte du titulaire. Pour la réalisation de la formation souhaitée, le salarié peut bénéficier d'abondements, à mobiliser selon l'ordre prévu par la réglementation, afin de compléter ses droits et de couvrir tout ou partie des coûts liés à la formation (coûts pédagogiques et frais annexes). »

Le deuxième alinéa de l'article 11.1 est modifié comme suit :

« Par ailleurs, elle porte une attention particulière aux métiers concernés par les évolutions économiques ou technologiques. »

Article 12 | *Suppression des annexes*

Les annexes 1 et 2 sont supprimées.

Article 13 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170 | Convention collective nationale

IDCC : **538** | **MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES**

Accord du 29 juillet 2026

relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour fin 2026

NOR : *ASET2650834M*

IDCC : *538*

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

CGT USPDA ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réunion du 29 juillet 2026 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI MF) il a été conclu entre les signataires du présent accord les stipulations suivantes :

Article 1er | *Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)*

Les salaires horaires garantis des grilles de salaires fixés aux textes attachés 1 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 sont revalorisés de 1,40 % à la date d'application de cet accord du 29 juillet 2026 (cf. article 6 « Application », au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de cet accord).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 29 juillet 2026 (cf. article 6 « Application », au 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de cet accord), les grilles de salaires ouvriers, employés de chantiers et cadres et agents de maîtrise figurant en textes attachés 1 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant en annexe 1 de cet accord du 29 juillet 2026 qui s'y substituent intégralement.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2026 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 2 | *Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019*

Les taux horaires ou mensuel ou montant par jour des éléments de rémunération fixés au textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes sont revalorisés de 1,40 % à la date d'application de cet accord du 29 juillet 2026 (cf. article 6 « Application », au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de cet accord).

Les stipulations concernant notamment les conditions d'attribution de ces éléments de rémunération sont fixées aux articles suivants de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 :

– article 39 « Indemnité pour le travail de nuit » (art. 17 AI + AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV) ;
– article 41 « Prime d'enrayage » (art. 18 *bis* AI) ;
– article 42 « Indemnité de salissure et de décrassage "Réseau ferré national" » (art. 18 AI) ;
– article 43 « Indemnité de salissure et de décrassage "RATP" » (art. 18 AII) ;
– article 44 « Indemnité de vêtements de travail "RATP" » (art. 20 al. 2 "Avantages en nature" AII) ;
– article 45 « Prime de manutention de pièces lourdes "RATP" » (art. 17 *quater* AII) ;
– article 48 « Indemnité de panier » (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 27 novembre 2025, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes figurant en textes attachés 2 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant ci-dessous et s'y substituent intégralement :

> « Textes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 48 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 27 novembre 2025
Article 1er	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,49 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,15 €/heure
Article 3.1	Article 42	Indemnité de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1re catégorie	0,39 €/heure
Article 3.2	Article 42	Indemnité de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2e catégorie	0,35 €/heure
Article 3.3	Article 42	Indemnité de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3e catégorie	0,33 €/heure
Article 3.4	Article 42	Indemnité de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Indemnité supplémentaire de salissure	0,22 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1re catégorie	0,49 €/heure
Article 4.2	Article 43	Indemnité de salissure et de décrassage « RATP » – 2e catégorie	0,38 €/heure
Article 4.3	Article 43	Indemnité de salissure et de décrassage « RATP » – 3e catégorie	0,25 €/heure

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 27 novembre 2025
Article 5.1	Article 44	Indemnité de vêtements de travail « RATP » – Indemnité partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,70 €/jour
Article 5.2	Article 44	Indemnité de vêtements de travail « RATP » – Indemnité partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	17,10 €/mois
Article 5.3	Article 44	Indemnité de vêtements de travail « RATP » – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,91 €/jour
Article 5.4	Article 44	Indemnité de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	22,60 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes « RATP »	0,29 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,86 €/jour

Article 3 | *Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales*

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

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 « Classifications » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, les signataires du présent accord soulignent que l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré aux textes attachés 9 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes) rappelle à son article 7 « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » les obligations auxquelles sont tenus les employeurs en ce domaine notamment celles édictées par les lois du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et du 5 septembre 2018 prévoyant la publication de l'index de l'égalité professionnelle.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | *Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant*

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (sous réserve de leur conformité aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail), et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 6 | *Application*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord du 29 juillet 2026 entrent en application au premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 | *Publicité et signatures*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 29 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes attachés 1 : salaires minima. Grilles de salaires

Conformément à l'article 1er de l'accord du 29 juillet 2026 les grilles des salaires sont à la date d'application de l'accord :

Ouvriers

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 3 ans	156	12,31
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	12,34
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	12,35
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	12,38
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	12,40
	≥ 15 ans	161	12,42
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	12,42
	≥ 1 an et < 2 ans	162	12,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	12,48
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	12,51
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	12,54
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	12,57
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	12,60
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	12,63
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	12,66
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	12,69
	≥ 18 ans	171	12,71
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,71
	≥ 1 an et < 2 ans	172	12,73
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	12,76
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	12,79
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	12,82
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	12,86
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	12,89
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	12,92
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	12,96
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	12,99
	≥ 18 ans	181	13,02

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	13,02
	≥ 1 an et < 2 ans	182	13,03
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	13,06
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	13,11
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	13,14
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	13,18
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	13,21
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	13,25
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	13,28
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	13,31
	≥ 18 ans	191	13,35

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 1 an	156	12,31
	≥ 1 an et < 2 ans	157	12,34
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	12,35
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	12,38
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	12,40
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	12,42
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	12,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	12,48
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	12,51
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	12,54
	≥ 18 ans	166	12,57
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	12,57
	≥ 1 an et < 2 ans	167	12,60
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	12,63
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	12,66
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	12,69
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	12,71
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	12,73
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	12,76
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	12,79
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	12,82
	≥ 18 ans	176	12,86

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,86
	≥ 1 an et < 2 ans	177	12,89
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	12,92
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	12,96
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	12,99
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	13,02
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	13,03
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	13,06
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	13,11
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	13,14
	≥ 18 ans	186	13,18
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	13,18
	≥ 1 an et < 2 ans	187	13,21
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	13,25
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	13,28
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	13,31
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	13,35
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	13,40
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	13,43
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	13,45
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	13,50
	≥ 18 ans	196	13,53

Employés de chantiers

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 866,39
Employés niveau 2	134	1 899,41
Employés niveau 3	144	1 929,43
Employés niveau 4	154	1 959,44
Employés niveau 5	165	1 992,46
Employés niveau 6	181	2 040,49
Employés niveau 7	197	2 087,01

Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV Cadres et agents de maîtrise	Ancienneté		Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître	De 0 mois à 6 mois	–	191	2 186,69
	De 6 mois à 1 an	–	201,5	2 283,65
	De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 352,16
	De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 420,67
	De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 489,17
	De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 557,70
	De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 626,20
	Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 694,71
Chef de bordée	De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 463,70
	De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 537,61
	De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 611,52
	De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 685,42
	De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 759,33
	De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 833,25
	Plus de 15 ans	18 %	221	2 907,16
Chef de chantier	De 6 mois à 1 an	–	247	2 703,74
	De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 784,85
	De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 865,97
	De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 947,07
	De 9 ans à 12 ans	12 %	247	3 028,19
	De 12 ans à 15 ans	15 %	247	3 109,30
	Plus de 15 ans	18 %	247	3 190,41
Chef de service	De 6 mois à 1 an	–	282,5	3 031,50
	De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	3 122,45
	De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	3 213,40
	De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 304,34
	De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 395,28
	De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 486,22
	Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 577,17

Accord du 10 juillet 2026
relatif aux salaires au 1er juillet 2026
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : *ASET2650833M*

IDCC : *1396*

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

SFAC Bretagne Ouest-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Grille des minima*

L'évolution des salaires minima se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1er juillet 2026, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er juillet 2026

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (151,67 heures)
Niveau I	120	12,31	1 867,06
	125	12,38	1 877,67
	135	12,45	1 888,29
Niveau II	145	12,53	1 900,43
	155	12,73	1 930,76
	165	12,94	1 962,61
Niveau III	175	13,21	2 003,56
	185	13,52	2 050,58
	195	14,08	2 135,51

Article 2 | *Écarts de grille*

Les partenaires sociaux conviennent que cette négociation a été engagée dans un cadre exceptionnel, lié à la hausse du Smic au 1er juin 2026.

Les parties s'accordent sur une revalorisation des grilles qui ne permet pas le maintien d'un écart de 15 % entre le coefficient 120 et le coefficient 195 dans le contexte exceptionnel de revalorisation en dehors des négociations obligatoires et réaffirment leur volonté de maintenir un écart minimal de 15 % entre le coefficient 120 et le coefficient 195 lors des prochaines négociations.

Les partenaires sociaux resteront vigilants sur le maintien des écarts entre coefficients tels que signés au 1er janvier 2026.

Article 3 | *Prime d'habillage*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Le présent accord revalorise à compter du 1er septembre 2026 la contrepartie financière forfaitaire à 221 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 4 | *Formalités de dépôt. Publicité*

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 212 du 18 juin 2026

relatif à la révision de la convention collective

NOR : *ASET2650825M*

IDCC : *1518*

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

HEXOPÉE ;

MFR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'un accord de fusion du 9 février 2023 étendu, les partenaires sociaux ont procédé au rapprochement des 3 conventions collectives nationales suivantes :

– animation : métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) [IDCC 1518] ;

– familles rurales (IDCC 1031) ;

– pêche de loisir et protection du milieu aquatique : structures associatives (IDCC 3203).

Les champs d'application des 3 CCN ont été fusionnés et la CCN ÉCLAT a été définie comme convention collective de rattachement.

Durant une période transitoire de 5 ans, les dispositions de chacune des CCN vont continuer de s'appliquer. Des dispositions communes aux 3 branches pourront toutefois être conclues. Ces dispositions se substitueront aux dispositions de même objet des 3 CCN.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la CCN ÉCLAT élargie ont engagé, en décembre 2025 :

– une procédure de mise en concurrence visant à sélectionner un ou plusieurs organismes recommandés pour la couverture des risques prévoyance et frais de santé au niveau de la branche ;
– une procédure de mise en concurrence visant à sélectionner un ou plusieurs organismes pour la gestion du DES au niveau de la branche.

Ces procédures, conduites avec l'appui d'un conseil indépendant, ont vocation à produire leurs effets à compter du 1er janvier 2027.

C'est ainsi qu'au cours de l'année 2025, les partenaires sociaux des trois familles conventionnelles se sont réunis, avec leurs conseils indépendants respectifs, afin de procéder à un bilan quantitatif et qualitatif des régimes en place.

Ces travaux leur ont permis :

– d'évaluer les garanties existantes, d'apprécier l'adéquation des cotisations afférentes, de définir un régime cible en matière de frais de santé ainsi qu'en matière de prévoyance, d'améliorer les garanties prévoyance et frais de santé dans un souci de maîtrise des coûts. Les partenaires sociaux ont notamment prévu :
  – la prise en charge de l'incapacité permanente professionnelle pour les taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 % ;
  – un renforcement de la protection des enfants à charge, par l'instauration de valeurs plancher pour les rentes éducation ;
  – une amélioration des garanties du régime santé socle conventionnel – notamment sur les postes hospitalisation, dentaire et optique – tout en maintenant la conformité aux exigences du contrat responsable ;
  – une évolution des régimes santé dits « R1 » et « R2 ». Ce dispositif à trois niveaux (socle, R1 et R2) de garanties permet de répondre aux besoins des salariés et des employeurs des trois branches, y compris ceux des CCN nouvellement intégrées ;
  – une innovation majeure du régime santé qui réside dans l'instauration de structures de cotisations distinctes, offrant aux entreprises la faculté de choisir un degré de mutualisation familiale adapté à leur situation :
    – pour les régimes socle et R1, deux structures sont disponibles au choix de l'employeur :
      – structure 1 : salarié à titre obligatoire, enfants et conjoint à titre facultatif (correspondant à la structure actuelle de la CCN ÉCLAT) ;
      – structure 2 : salarié et enfants à titre obligatoire, conjoint à titre facultatif (correspondant à la structure actuelle de la CCN familles rurales) ;
    – pour le régime R2, une troisième structure est également proposée :
      – structure 3 : salarié, enfants et conjoint à titre obligatoire (correspondant à la structure de la CCN pêche de loisirs et protection du milieu aquatique) ;
– d'instaurer, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tant en prévoyance qu'en frais de santé, des garanties présentant un degré élevé de solidarité (DES), incluant des prestations à caractère non directement contributif ;
– convaincus de l'importance d'une politique active de prévention et d'accompagnement des salariés et des entreprises, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre leur contribution au fonds social de branche, en y abondant des actions spécifiques. Dans le contexte actuel de solidarité réaffirmée, les partenaires sociaux complètent ainsi les actions menées dans le cadre du DES, par des interventions prenant la forme d'aides exceptionnelles, au bénéfice des salariés et entreprises qui participent à la mutualisation du régime de prévoyance et frais de santé.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT élargie ont décidé de modifier les dispositions conventionnelles relatives au régime de prévoyance complémentaire, au régime complémentaire de frais de santé et au DES et fonds social.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT élargie ont décidé :

– d'appliquer les dispositions prévues à l'article 4.4.2 de la convention collective nationale ÉCLAT relatif au maintien de salaire à l'ensemble des structures rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale ÉCLAT, défini à son article 1.1 ;

– de modifier l'article 4.7.9 de la convention collective nationale ÉCLAT.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant.

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de :

– modifier l'ensemble des dispositions du titre VIII « Régime de prévoyance obligatoire » et du titre XI « Régime complémentaire de frais de santé » de la convention collective nationale ÉCLAT ;

– modifier l'article 13.1.3 du titre XIII « Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social » de la convention collective nationale ÉCLAT, les autres dispositions du titre XIII demeurent inchangées ;

– d'appliquer les dispositions prévues à l'article 4.4.2 de la convention collective nationale ÉCLAT relatif au maintien de salaire à l'ensemble des structures rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale ÉCLAT, défini à son article 1.1 ;

– modifier l'article 4.7.9 de la convention collective nationale ÉCLAT.

Article 2 | *Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures rentrant dans le champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT, défini à l'article 1.1 de la présente convention.

Article 3 | *Substitution des dispositions conventionnelles relatives aux régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche ÉCLAT (IDCC 1518) à celles relevant de la CCN « Familles rurales » (IDCC 1031) et de la CCN « Structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique » (IDCC 3203)*

Il est rappelé que, conformément à l'article 4 de l'accord de fusion du 9 février 2023, à compter de son entrée en vigueur, le présent avenant se substitue aux dispositions des CCN de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) relatives aux régimes de prévoyance et de frais de santé et notamment aux dispositions suivantes :

– l'accord du 25 mai 2018 et son annexe 1 de la CCN « Familles rurales » (IDCC 1031) relatif au régime de prévoyance, dernièrement révisé par l'avenant n° 2 du 20 septembre 2023 ;

– l'accord du 1er avril 2015 de la CCN « Familles rurales » (IDCC 1031) relatif au régime de frais de santé, dernièrement révisé par l'avenant n° 12 du 27 mars 2024 ;

– l'accord du 15 septembre 2015 de la CCN « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique : structures associatives »(IDCC 3203) relatif au régime de prévoyance, dernièrement révisé par l'avenant n° 4 du 20 novembre 2024 ;

– l'accord du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 26 octobre 2021 de la CCN « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique : structures associatives » (IDCC 3203) relatif au régime de frais de santé, dernièrement révisé par l'avenant n° 5 du 26 octobre 2021.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant visent à assurer une couverture « prévoyance » et « frais de santé » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Article 5 | *Modification du titre VIII « Régime de prévoyance obligatoire »*

Le présent article modifie et remplace le titre VIII « Régime de prévoyance obligatoire » de la convention collective nationale ÉCLAT qui est désormais rédigé comme suit :

« Titre VIII Régime de prévoyance obligatoire

Préambule

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relevant de la convention collective nationale ÉCLAT.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de mutualisation et invitent l'ensemble des structures relevant du champ d'application de la branche à adhérer à l'un des organismes recommandés.

Article 8.1 | *Bénéficiaires*

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

– les salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ainsi que les salariés relevant de l'article 2.2 et ceux "intégrés" à la catégorie des "cadres" au titre de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tels que définis ci-après ;

– les salariés dits "non-cadres", à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1, ainsi que les salariés ne relevant pas de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, et ceux non "intégrés" à la catégorie des "cadres" au titre de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tels que définis ci-après.

Par salariés relevant de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ci-après dénommés salariés dits "article 2.2", il convient d'entendre les salariés agents de maîtrise relevant du niveau IV échelon 3 selon la classification conventionnelle issue de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), dont le champ d'application a été fusionné par accord en date du 9 février 2023 mais dont les dispositions relatives à la classification demeurent actuellement applicables en vertu de l'article L. 2161-33 du code du travail, et tels que déterminés par la commission partitaire de l'APEC dans le cadre d'un agrément du 24 avril 2024.

Par salariés intégrés à la catégorie objective des cadres au titre de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommés salariés dits "intégrés", il convient d'entendre les salariés classés niveaux IV, échelon 2 pour les seuls personnels assurant la gestion courante et le suivi d'une exploitation piscicole selon la classification conventionnelle issue de la convention collective nationale des structures

associatives (IDCC 3203), dont le champ d'application a été fusionné par accord en date du 9 février 2023 mais dont les dispositions relatives à la classification demeurent actuellement applicables en vertu de l'article L. 2161-33 du code du travail. Cette catégorie est reprise de l'avenant n° 3 du 6 mars 2024 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et protection du milieu aquatique, telle que validée par la commission paritaire de l'APEC dans le cadre d'un agrément en date du 24 avril 2024, et que le présent accord vient substituer.

L'obligation résultant de la signature du présent accord, s'impose dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Il est précisé que pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) pour être indemnisés par la sécurité sociale, la garantie incapacité temporaire-invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale sans cependant se substituer à cette dernière.

Article 8.2 | *Garantie décès, invalidité permanente et absolue*[1]

Article 8.2.1 | Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois un capital décès égal à :

– pour les salariés non cadres, 100 % du salaire annuel de référence ;
– pour les salariés cadres, 300 % du salaire annuel de référence sur la tranche 1 et 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche 2, dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA) le capital décès défini ci-avant peut être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

Article 8.2.2 | Allocations d'obsèques

Il est instauré dans le cadre de ce régime une évolution de la garantie "allocations d'obsèques".

Ainsi, en cas de décès du salarié, une allocation forfaitaire plafonnée est versée pour un montant défini comme suit :

allocation forfaitaire d'un montant égal à 100 % du PMSS.

Cette allocation est versée sur présentation de la facture, à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, dans la limite des frais engagés.

[1] L'invalidité permanente et absolue (ou IPA) correspond à une invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, laquelle ouvre droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PCRTP) par la sécurité sociale. Pour les salariés ne remplissant pas les conditions pour y ouvrir droit par la sécurité sociale, en raison de cotisations ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur, en accord avec le médecin traitant du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée pour chacune des garanties qui la prenne en compte pour déclencher la prestation.

Article 8.2.3 | Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA), il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente dont le montant annuel est égal à :

– 12 % du salaire annuel de référence (avec un minimum de 3 000 € par an [*]) versé jusqu'au 18e anniversaire sans condition ;

– 15 % du salaire annuel de référence versé (avec un minimum de 3 700 € par an [*]) du 18e jusqu'au 26e anniversaire s'il justifie être à charge au sens de l'article 8.7.1.

Cette rente est également versée, à hauteur de 15 % du salaire annuel de référence (avec un minimum de 3 700 € [*]), à chaque enfant à charge et sans limite d'âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation adulte handicapé ou qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

[*] Les montants plancher mentionnés ci-dessus sont fixés, pour la période du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2031, aux valeurs suivantes :

– 3 000 € par an pour la tranche versée jusqu'au 18e anniversaire ;

– 3 700 € par an pour la tranche versée entre le 18e et le 26e anniversaire, ou sans limite d'âge dans les conditions susmentionnées.

Ces montants constituent des garanties minimales et ne peuvent être révisés à la baisse durant cette période. Ils feront l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux avant le terme de cette échéance, dans le cadre de la révision des garanties de branche.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA), la rente éducation définie ci-avant peut être versée par anticipation, sur demande du salarié. Ce versement par anticipation met fin à la présente garantie en cas de décès du salarié.

Quelle que soit la situation visée dans les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, cette rente éducation soit doublée.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

Article 8.2.4 | Rente survie handicap

En cas de décès du salarié et en présence d'un enfant reconnu handicapé et à charge, une prestation viagère est versée sous la forme d'une rente survie mensuelle d'un montant égal à :

350 euros, par enfant reconnu handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la garantie rente handicap, le ou les enfants à charge du salarié au moment du décès, reconnu(s) handicapé(s) au sens de l'article 8.7.2.

Article 8.3 | *Garantie incapacité temporaire*

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge au titre de l'assurance maladie (articles L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (articles L. 433-1 et suivants du code de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après avis du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé au salarié une prestation brute dont le montant annuel, y compris les indemnités

journalières de la sécurité sociale brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire ou revenu de remplacement versé par l'employeur, est égal à :

– pour les salariés cadres : 87 % du salaire brut de référence ;

– pour les salariés non cadres : 79 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale (prestations brutes de CSG-CRDS de la sécurité sociale, reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale), du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les prestations sont servies à l'issue d'une franchise globale de 90 jours d'arrêt de travail discontinu ou non.

La détermination de la franchise est appréciée en décomptant, à la date de l'arrêt au titre duquel l'indemnisation est demandée, toutes les périodes d'arrêt de travail reconnues et indemnisées ou non par la sécurité sociale, et prises en charge ou non par le présent régime, intervenues en cours d'assurance dans les douze mois consécutifs précédents.

Ainsi, pour déterminer la durée de la franchise applicable à l'arrêt de travail au titre duquel l'indemnisation est demandée, on déduit de la franchise globale de 90 jours le nombre de jours d'arrêts de travail survenus lors des 12 mois précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires sont versées même si la sécurité sociale ne verse pas elle-même ses prestations (lorsque l'arrêt n'ouvre pas droit à prise en charge pour les salariés ne remplissant pas les conditions requises pour y ouvrir droit ou lorsqu'il est fait application du délai de carence de trois jours). Dans ce cas, le montant de la prestation complémentaire s'entend y compris les prestations brutes versées par la sécurité sociale qui sont reconstituées de manière théorique.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des évènements suivants à savoir :

– lors de la reprise du travail ;

– lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit ;

– à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la règlementation en vigueur) ;

– au décès du salarié.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent continuer à être servies par l'organisme assureur au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail ou en cas de cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières (ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit).

Article 8.4 | *Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale*

Article 8.4.1 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les salariés en arrêt de travail, pour cause de maladie ou d'accident de la vie courante ou pour cause de congés maternité ou d'adoption :

– dès lors qu'ils n'ouvrent pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale (en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ;
– mais qui remplissent les conditions pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur au titre de la convention collective nationale de la branche ÉCLAT.

Article 8.4.2 | Indemnisation

Lorsque les conditions visées à l'article 8.4.1 sont remplies et sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé à l'employeur une indemnité dont le montant annuel est égal à :

50 % du salaire brut de référence, pendant la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation varient suivant la nature de l'arrêt :

– en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie courante du salarié prescrit médicalement, présenté à la sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée par l'organisme assureur à compter du 4e jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 90e jour sur présentation des pièces exigées (prescription originale, refus d'indemnisation originale du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité sociale local d'Alsace-Moselle, du fait de l'absence de délai de carence, les indemnisations prévues dans le présent alinéa sont versées dès le 1er jour d'absence pour les salariés ressortissants du régime local ;
– en cas de congé lié à la maternité de la salariée prescrit médicalement ainsi qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée à compter du 1er jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 112e jour.

Dans le cas du congé de maternité, cette durée est portée :

– à 182 jours, si la salariée attend un enfant et a déjà au moins deux enfants à charge ;
– à 238 jours, si la salariée attend des jumeaux ;
– à 322 jours, si la salariée attend des triplés ou plus.

Le salaire de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tous les cas, il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée dans le présent article.

Les prestations cessent également à la date de survenance de l'un des évènements suivants, à savoir :

– lors de la reprise du travail ;
– sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur lorsque les conditions ne sont plus remplies pour bénéficier des présentes prestations ;
– à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la règlementation en vigueur) ;

– au décès du salarié.

En aucun cas, le cumul de prestations (du régime de prévoyance, d'un éventuel salaire de l'employeur et d'un quelconque revenu de substitution) ne peut conduire à verser plus que la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 8.5 | *Garantie invalidité et incapacité permanente professionnelle*

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles égale ou supérieure à 33 %, il sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant annuel est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou d'IPP attribué, comme suit :

– au titre d'une classification en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du salaire brut de référence ;

– au titre d'une classification en 1re catégorie : 50,4 % du salaire brut de référence ou d'une IPP avec un taux d'incapacité (N) compris entre 33 et moins de 66 % : (84 % × 3 N) / 2 du salaire brut de référence.

Les montants ci-dessus s'entendent y compris la prestation de la sécurité sociale, brute de prélèvements sociaux (CSG, CRDS et CASA) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, ainsi que de tout autre revenu.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution [1]), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération de base qui existait à la date de l'arrêt de travail, et revalorisée selon les conditions fixées par l'organisme assureur.

Le service des prestations par l'organisme assureur cesse à la date de survenance de l'un des évènements suivants :

– cessation du versement par la sécurité sociale des rentes ;

– prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;

– au décès du salarié.

Par ailleurs, le service des prestations cesse dès lors que le salarié indemnisé ne justifie plus d'un état d'invalidité/incapacité permanente professionnelle au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur.

[1] Le complément de prestation accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul.

Article 8.6 | *Salaires de référence et revalorisations*

Article 8.6.1 | Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération annuelle brute versée au salarié, dans la limite des tranches de rémunération définies ci-après :

– tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

– tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois le cas échéant, la prime de vacances et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les gratifications et les indemnités d'activité partielle légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital (notamment stock-options), ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment les indemnités de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail tels que visés à l'article 8.10.1 et sauf dispositions dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des cotisations à retenir est le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du paiement de la cotisation au titre des salariés (part salariale et patronale) qui, à la date d'échéance de la cotisation, se trouvent en arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la sécurité sociale et quelle qu'en soit l'origine, depuis une période de 180 jours continus, sous réserve qu'ils ne perçoivent plus de rémunération (hors indemnités journalières ou rentes d'invalidité versées au titre du régime de prévoyance).

L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant due sur la base du salaire versé par l'employeur.

Article 8.6.2 | Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire et en euro.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de prévoyance et déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement générateur de garantie, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les tranches définies comme suit :

– tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

– tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Plus particulièrement, le salaire de référence est déterminé comme suit :

Pour le décès et la rente éducation : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant le décès, ou l'arrêt de travail si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue.

Pour le maintien de salaire : il est égal à la moyenne des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Lorsque la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations prévoyance.

Pour l'incapacité/invalidité : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties que le maintien de salaire, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au *pro rata temporis*, comme s'il avait travaillé.

Article 8.6.3 | Revalorisations

Article 8.6.3.1 | *Revalorisation des salaires de références*

La revalorisation du salaire de référence servant à l'ouverture des prestations est fixée en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les organismes recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Cette revalorisation intervient lorsqu'une période d'arrêt de travail a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), ainsi que la reconnaissance de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), le salaire annuel de référence pour le calcul de la rente éducation est revalorisé en fonction du taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de rente éducation.

Article 8.6.3.2 | *Revalorisation des prestations*

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle) en cours de service sont revalorisées en fonction d'un indice décidé annuellement par la CPPNI en accord avec les assureurs co-recommandés et dont le niveau dépendra des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche et des résultats financiers des co-recommandés.

Les rentes éducation et les rentes de survie handicap en cours de service sont revalorisées annuellement en référence au taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur de ces garanties.

Article 8.6.3.3 | *Revalorisation spécifique des prestations au titre de la "Loi Eckert"*

À compter de la date du décès ouvrant droit aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au versement desdites prestations, et au plus tard, jusqu'au transfert à la Caisse des dépôts et consignations des sommes non

réclamées par le(s) bénéficiaire(s), il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale au moins élevée des deux taux suivants :

– soit la moyenne au cours des 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français (TME), calculée au 1er novembre de l'année précédente ;
– soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français (TME) disponible au 1er novembre de l'année précédente.

Cette revalorisation est également applicable postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

Article 8.7 | *Définition du conjoint et des enfants à charge au titre des garanties décès du salarié*

Article 8.7.1 | Rente éducation

Pour le bénéfice des prestations de rente éducation :

Par conjoint, il faut entendre :

– la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;
– le partenaire lié par un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
– la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations.

Aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Et par enfants à charge, il faut entendre :

– les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité permanente et absolue) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment de son décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
– sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) du salarié, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
– jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire s'ils justifient :
  – de la poursuite de leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
  – d'être en apprentissage ou de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

– d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'accompagnement par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

– quel que soit leur âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

Article 8.7.2 | Rente survie handicap

Pour le bénéfice de la rente handicap, par enfant handicapé, il faut entendre l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* 1° du code général des impôts. Pour justifier du handicap, l'enfant doit notamment être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme étant en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint, à la date du décès du salarié.

Article 8.8 | *Taux de cotisations*

Pour financer l'ensemble des garanties prévues par les articles ci-dessus, les taux de cotisations sont les suivants à compter du 1er janvier 2027 :

Article 8.8.1 | Salariés non cadres

	Taux prévoyance		Total
	Non cadres T1/T2 [*]		
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %
Frais obsèques	0,01 %	–	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente survie handicap	–	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	–	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous total (salarié et employeur)	**0,57 %**	**0,57 %**	**1,14 %**

Article 8.8.2 | Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part salariale T1	Part employeur T1	Part salariale T2	Part employeur T2
Décès ou IPA	–	0,66 %	0,03 %	0,08 %
Frais obsèques	0,01 %	–	–	0,01 %

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part salariale T1	Part employeur T1	Part salariale T2	Part employeur T2
Rente éducation	–	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente survie handicap	–	0,01 %	–	0,01 %
Maintien de salaire	–	0,02 %	–	0,02 %
Incapacité	–	0,36 %	0,36 %	–
Invalidité/IPP	–	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous total (salarié et employeur)	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total tranche 1 : 1,54 %		Total tranche 2 : 1,14 %	

Les cotisations ci-dessus définies sont fixées selon les conditions suivantes, dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, à compter du 1er janvier 2027 et jusqu'au 31 décembre 2028 [1] (à législation et réglementation constante).

[*] T2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

[1] À cette échéance, les taux pourront être reconduits ou révisés en fonction notamment des résultats de la mutualisation des contrats des entreprises adhérentes au présent régime.

Article 8.9 | *Portabilité*

Article 8.9.1 | Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture (à l'exclusion de la garantie maintien de salaire du personnel n'ouvrant pas droit aux prestations sécurité sociale), en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties au titre de l'incapacité ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation ;

7° Le salaire de référence pour le calcul des prestations est celui défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail). La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié sauf dans les cas visés à l'article 8.9.2.

Article 8.9.2 | Cas des salariés confrontés à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat de l'organisme assureur subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce en matière de redressement judiciaire ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du code de commerce en matière de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'objet d'une procédure collective.

Article 8.10 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Article 8.10.1 | Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties du régime complémentaire de prévoyance sont maintenues obligatoirement, au profit des salariés, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– ou de prestations en espèces de la sécurité sociale et/ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;
– ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
  – d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
  – ainsi que de toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité…).

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de

cotisation. Ces modalités de financement s'appliquent, sauf cas de dispense de cotisation (exonération) défini à l'article 8.6.1.

Article 8.10.2 | Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés à l'article 8.10.1, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

– congé sabbatique ;

– congé pour création d'entreprise ;

– congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;

– congé de présence parentale interrompant totalement l'activité ;

– périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;

– congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;

– congé du proche aidant ou de solidarité familiale,

et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les évènements (décès ou arrêts de travail…) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

Article 8.11 | *Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la branche ÉCLAT*

Article 8.11.1 | Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

Pour les garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et capital décès/invalidité permanente et absolue ou frais d'obsèques :

– AESIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 173, rue de Bercy, 75012 Paris ;

– AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SIREN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

– APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500 et dont le siège social est situé 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon ;

– MUTEX, entreprise régie par le code des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex ;
– MALAKOFF Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;

Pour la rente éducation définie à l'article 8.2.3 et pour la rente survie handicap définie à l'article 8.2.4 de la convention collective :

– OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris ;
– OCIRP VIE, société anonyme au capital de 26 192 964 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 339 688 608, entreprise régie par le code des assurances et dont le siège social est situé, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation afin d'effectuer l'apérition technique.

Article 8.11.2 | Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2027, soit pour le 1er janvier 2032. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 8.12 | *Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur*

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et des rentes éducation ou de survie handicap seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

Article 8.13 | *Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT instaure par cet avenant, des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l'avenant n° 190 du 8 février 2022 créant un titre XIII "Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social" relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé afin d'organiser leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes brutes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'avenant n° 190 du 8 février 2022 qui précise notamment le mode de gestion du DES, à l'issue des auditions des organismes recommandés, en prévoyance, et après échanges, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatif à la prévoyance l'organisme suivant :

l'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Pour plus d'information se reporter au titre XIII "Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social." »

Article 6 | *Modification du titre XI « Régime complémentaire de frais de santé »*

Le présent article modifie et remplace le titre XI « Régime complémentaire de frais de santé » qui est désormais rédigé comme suit :

« Titre XI Régime complémentaire de frais de santé

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relevant de la convention collective nationale ÉCLAT.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de mutualisation et invitent l'ensemble des structures relevant du champ d'application de la branche à adhérer à l'un des organismes recommandés.

Article 11.1 | *Bénéficiaires du régime*

Sont bénéficiaires :

– à titre obligatoire, tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime agricole ou au régime Alsace-Moselle de la sécurité sociale ou au régime local agricole ;

– à titre facultatif ou obligatoire en fonction de la structure de cotisation retenue : les ayants droit du salarié affilié [1].

[1] Voir définition article 11.1.2.

Ainsi, à partir de la structure de cotisation 2, la couverture obligatoire s'étend comme suit :

– dans le cadre de la structure de cotisation 2 : "salarié + enfants obligatoires/conjoint facultatif", aux enfants à charge du salarié [1] ;

– le cas échéant, dans le cadre de la structure 3 : "famille obligatoire", aux enfants à charge et/ou au conjoint du salarié [2].

Article 11.1.1 | Le salarié à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche ÉCLAT, titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent avenant et par les dispositions légales et réglementaires.

L'obligation résulte du présent avenant et s'impose dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre du régime frais de santé.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base définies ci-après, les salariés se voient offrir la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'une des options supplémentaires facultatives (R1 ou R2).

Par ailleurs, les salariés peuvent faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de couverture qu'eux-mêmes sous réserve du paiement des cotisations, dans les conditions fixées à l'article 11.5.4 du présent avenant.

Article 11.1.2 | La définition des ayants droit

Par conjoint, il faut entendre :

– la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;

– le partenaire lié par un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

– la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Par enfants à charge, il faut entendre les enfants à charge du salarié à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel) ou de son conjoint (tel que défini ci-avant), ainsi que les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive est légalement établie :

– jusqu'à leur 18e anniversaire (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant droit autonome auprès de la CPAM de son domicile) ;

– jusqu'à leur 26e anniversaire, s'ils justifient de la poursuite de leurs études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou sont stagiaires de la formation professionnelle, ou sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou sont

[1] [2] Voir définition article 11.1.2.

à la recherche d'un premier emploi et inscrits à France Travail ; ou sont employés dans un ESAT[1] ou atelier protégé comme travailleur handicapé ;

– quel que soit leur âge, les enfants reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint avant leur 21e anniversaire ;

– et toute autre personne majeure à charge d'un assuré ou de son conjoint avant la réforme dite de protection universelle maladie (PUMA), continuant de bénéficier du remboursement des frais de santé, comme ayant droit sécurité sociale et n'ayant pas demandé son affiliation au régime obligatoire de base en tant qu'assuré social.

Article 11.2 | *Dispense d'adhésion au régime frais de santé*

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend sous réserve des cas de dispenses tels que définis ci-après :

Dispenses dites de plein droit (à la condition que le salarié exprime sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Dispenses particulières

Pour les salariés à temps partiels et apprentis, dont l'adhésion au régime santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés souhaitant être dispensés d'affiliation à leur embauche ou lors de la mise en place du régime selon l'un des cas précisés ci-avant (de droit ou spécifique) devront formuler par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis, et en particulier le justificatif d'une couverture complémentaire santé respectant les contrats responsables. À défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans avoir à justifier d'une couverture individuelle par ailleurs.

L'employeur doit pouvoir justifier expressément, lorsque cela est prévue par la loi ou les textes réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, permettant aux salariés de ne pas adhérer au régime frais de santé mis en place dans l'entreprise. Dans le cas contraire, si la dispense d'affiliation à un régime obligatoire et collectif ne peut être justifiée, le financement audit régime ne peut plus être exclu de l'assiette de cotisations sociales.

Article 11.3 | *Maintien des garanties*

Article 11.3.1 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation au titre de

[1] Établissement et service d'aide par le travail.

la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rente invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

b) Autres cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés à l'article 11.3.1.*a*, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

– congé sabbatique ;
– congé pour création d'entreprise ;
– congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;
– congé de présence parentale interrompant totalement l'activité ;
– périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
– congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
– congé du proche aidant ou de solidarité familiale, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation ou rémunération.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs (et les éventuels ayants droit) ; elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Cette cotisation est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur tant que dure la suspension du contrat de travail tel que définie au présent article.

Article 11.3.2 | Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

a) Maintien de la garantie au titre de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés garantis collectivement de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité,

d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entier le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties s'effectue sur la base des garanties base et/ou options souscrites pour lui-même et ses éventuels ayants droit avant la rupture de son contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se trouvent confrontés à un licenciement à la suite d'une situation de liquidation judiciaire, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu auxdits salariés de l'entreprise ayant fait l'objet d'une telle liquidation.

b) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin", la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat intitulé "Régime d'accueil" ou "Droit de suite" :

– au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient et à la condition d'avoir été affilié au régime en tant qu'actifs ;
– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actifs.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la "loi Évin" incombe à l'organisme assureur et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dispositif de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et du dispositif de maintien dit "loi Évin" sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

Article 11.4 | Garanties couvertes

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, est joint en annexe du présent avenant.

Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties frais de santé, pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Article 11.5 | *Financement*

Article 11.5.1 | Structures de la cotisation

a) Structure 1 "salarié seul obligatoire"

Elle s'établit au titre du contrat souscrit par l'employeur, sur la base :

– d'une cotisation à titre obligatoire pour le salarié seul, sauf cas de dispenses ;

– complétée par des cotisations facultatives d'une part pour le ou les ayants droit éventuellement affiliés et d'autre part pour les niveaux optionnels venant compléter les garanties du régime obligatoire retenu par l'entreprise.

b) Structure 2 "Salarié + enfants obligatoires"

Elle s'établit au titre du contrat souscrit par l'employeur, sur la base :

– d'une cotisation à titre obligatoire pour le salarié et ses éventuels enfants à charge, sauf cas de dispenses ;

– complétée par des cotisations facultatives d'une part pour le conjoint éventuellement affilié et d'autre part pour les niveaux optionnels venant compléter les garanties du régime obligatoire retenu par l'entreprise.

c) Structure 3 "Famille obligatoire"

Proposée uniquement dans le cadre du contrat de niveau R2, la cotisation est obligatoire pour le salarié et ses ayants droit, sauf cas de dispenses.

Article 11.5.2 | Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 11.5.3 | Taux et répartition des cotisations

La cotisation obligatoire, telle que définie à l'article 11.5.1, est financée à part égale pour 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur selon le niveau socle, ou niveau R1 ou niveau R2 souscrit par l'entreprise, à titre obligatoire.

La cotisation additionnelle servant au financement de la couverture facultative des ayants droit et/ou des options supplémentaires facultatives, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations obligatoire ou facultatives ci-dessus définies sont fixées selon les conditions suivantes, dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, à compter du 1er janvier 2027.

Structure 1

Régime général

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	1,07 %	0,73 %	1,25 %	1,65 %	0,52 %	2,07 %
+ Conjoint (facultatif)	1,26 %	0,82 %	1,39 %	1,93 %	0,59 %	2,42 %
+ Enfant [*] (facultatif)	0,80 %	0,38 %	0,69 %	1,11 %	0,32 %	1,39 %

[*] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Régime local (Alsace-Moselle)

En % PMSS	Régime socle salarié Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions ayants droit facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,48 %	0,73 %	1,25 %	1,07 %	0,52 %	1,45 %
+ Conjoint (facultatif)	0,57 %	0,82 %	1,39 %	1,25 %	0,59 %	1,69 %
+ Enfant [*] (facultatif)	0,36 %	0,38 %	0,69 %	0,72 %	0,32 %	0,97 %

[*] Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

Structure 2

Régime général

En % PMSS	Régime socle Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié + enfants/conjoint)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives
	Socle obligatoire (salarié + enfants)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 obligatoire (salarié)
Salarié + enfants (facultatif)	1,55 %	1,10 %	2,00 %	2,48 %	0,83 %	3,31 %
+ Conjoint (facultatif)	1,26 %	0,82 %	1,39 %	1,93 %	0,59 %	2,42 %

Régime local (Alsace-Moselle)

En % PMSS	Régime socle Base conventionnelle (& extensions facultatives salarié + enfants/conjoint)			Régime R1 (socle + option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives		Régime R2 (socle + option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise & extensions facultatives
	Socle obligatoire (salarié + enfants)	+ Option 1 facultative (en complément du socle)	+ Option 2 facultative (en complément du socle)	R1 obligatoire (salarié + enfants)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 obligatoire (salarié + enfants)
Salarié + enfants (facultatif)	0,70 %	1,10 %	2,00 %	1,61 %	0,83 %	2,32 %
+ Conjoint (facultatif)	0,57 %	0,82 %	1,39 %	1,25 %	0,59 %	1,69 %

Structure 3

Régime général

En % PMSS	Régime R2
Salarié + enfants conjoint	3,85 %

Régime local (Alsace-Moselle)

En % PMSS	Régime R2
Salarié + enfants conjoint	2,70 %

Régime MSA

En % PMSS	Régime R2
Salarié + enfants conjoint	3,61 %

Régime MSA local (Alsace-Moselle)

En % PMSS	Régime R2
Salarié + enfants conjoint	2,53 %

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié telle que souscrite par l'entreprise, cette participation ne pouvant être inférieure à un montant au moins égal à 0,535 % du PMSS.

Article 11.5.4 | Articulation des régimes socle et optionnel et des cotisations afférentes

En complément du régime socle, il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche, 2 régimes optionnels qui viennent compléter ce régime de base dit "Socle obligatoire".

Chaque employeur a le choix de souscrire pour l'affiliation obligatoire des salariés, en lieu et place du régime socle, le régime dit R1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime R2 (équivalent au socle complété de l'option 2). En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur prend alors à sa charge *a minima* 50 % de la cotisation obligatoire R1 ou R2.

En cas de choix du régime dit R1 ou dit R2 dans le cadre d'une adhésion obligatoire, les employeurs devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

L'employeur a la possibilité de faire évoluer les garanties souscrites au moment de son adhésion, en souscrivant à l'une des options ou en modifiant à la hausse ou à la baisse l'option souscrite. Toute demande de souscription vaut pour un exercice et doit

être adressée à l'organisme recommandé avant le 31 octobre de l'année en cours pour une prise d'effet au 1er janvier de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de faire progresser sa couverture par une adhésion facultative à l'une des options supérieures (1 ou 2), selon le choix souscrit par l'employeur et de faire bénéficier ses ayants droit desdites options, par une affiliation aux mêmes garanties que celles qu'il a lui-même choisies. Le choix du niveau de l'option retenu par le salarié s'imposera ainsi de fait à ses ayants droit.

Les cotisations des options facultatives s'additionnent alors aux cotisations du socle obligatoire ou du R1 obligatoire. Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, il assumera individuellement à 100 % la ou les cotisations du régime optionnel pour lui et éventuellement ses ayants droit, sans remise en cause de la participation à 50 % de l'employeur sur le régime obligatoire souscrit pour l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié pourra modifier son choix d'options facultatives comme suit :

– à la hausse, au 1er janvier de l'année qui suit sa demande ;

– à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de situation de famille (naissance, mariage ou Pacs, divorce ou décès du conjoint), cette modification prenant effet au 1er jour du mois suivant sa demande écrite ;

– à la baisse après une durée de 2 ans d'adhésion dans le niveau de garanties précédent, avec prise d'effet au 1er janvier qui suit sa demande.

À titre exceptionnel, lors de la mise en place du nouveau régime à effet du 1er janvier 2027, le salarié affilié antérieurement pourra souscrire à l'option supérieure à effet du 1er janvier 2027 ; et le salarié ayant souscrit antérieurement à l'option 2, pourra exceptionnellement modifier son niveau optionnel de garanties option 2 à la baisse vers l'option 1, à effet au plus tard du 1er avril 2027.

Les options et régimes supplémentaires figurent en annexes.

Article 11.6 | *Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la branche ÉCLAT*

Article 11.6.1 | Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime, sauf cas de dispenses prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

Pour les garanties frais de santé :

– AESIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 173, rue de Bercy, 75012 Paris ;

– AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SIREN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

– APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500 et dont le siège social est situé 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon ;
– Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473 et dont le siège social est situé 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
– MALAKOFF Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime frais de santé et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

Article 11.6.2 | Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2027, soit pour le 1er janvier 2032. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 11.7 | *Degré élevé de solidarité frais de santé (DES frais de santé)*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT a instauré par le présent avenant, des garanties frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l'avenant n° 190 du 8 février 2022 créant un titre XIII "Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social" relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé afin d'organiser leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'avenant n° 190 du 8 février 2022 qui précise notamment le mode de gestion du DES, à l'issue des auditions des organismes recommandés,

en prévoyance, et après échanges, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatif à la prévoyance l'organisme suivant :

l'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Pour plus d'information, se reporter au titre XIII "Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social." »

Article 7 | *Modification de l'article 13.1.3 du titre XIII « Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social »*

Le présent article modifie l'article 13.1.3 « Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire » du titre XIII qui est désormais rédigé comme suit :

« Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces auditions et conformément à la signature de l'avenant n° 212 du 18 juin 2026 relatif au régime de prévoyance et frais de santé que les partenaires sociaux ont retenu, en vue d'un renouvellement, comme organisme gestionnaire unique de ses politiques de solidarité l'organisme suivant : l'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche. Au jour de la signature du présent avenant, et sauf modification, les recommandations, tant pour le régime de santé que pour le régime de prévoyance, prennent fin au 31 décembre 2031, qui serait donc la fin du mandat actuel. À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire. Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement. »

Article 8 | *Arrêt maladie, accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle*

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions prévues à l'article 4.4.2 de la convention collective nationale ÉCLAT relatif au maintien de salaire s'applique à l'ensemble des structures rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale ÉCLAT, défini à son article 1.1.

Article 9 | *Arrêt maladie pour les salariés en CDII*

Le présent article modifie l'article 4.7.9 de la CCN ÉCLAT qui est désormais rédigé comme suit :

« En cas de maladie dûment justifiée, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent ayant 6 mois d'ancienneté à la date de l'absence et ayant effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui

lui incombent perçoit pendant 90 jours le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période, et ce quels que soient ses droits au regard des indemnités journalières de sécurité sociale. En contrepartie, ces indemnités journalières de sécurité sociale seront perçues par l'employeur. »

Article 10 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2027.

Article 11 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 12 | *Révision, dénonciation*

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

Fait à Paris, le 18 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau des garanties santé CCN ÉCLAT (IDCC 1518)

PRESTATIONS	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS AMO		
	Socle	Régime 1 (R1) Socle + Option 1	Régime 2 (R2) Socle + Option 2 Ou R1 + Option 1
HOSPITALISATION			
Honoraires, actes et soins			
• Médecins signataires D.P.T.M.*	220% B.R.*	250% B.R.	330% B.R.
• Médecins non signataires D.P.T.M.	200% B.R.	200% B.R.	200% B.R.
Participation du patient	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Séjours			
• Frais de séjour en secteur conventionné	200% B.R.	200% B.R.	300% B.R.
• Frais de séjour en secteur non conventionné	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
• Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
• Forfait patient urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
• Chambre particulière avec nuitée en secteur conventionné	1,5% PMSS / J*	1,75% PMSS / J	2% PMSS / J
• Chambre particulière en chirurgie ambulatoire (sans nuitée) en secteur conventionné	0,5% PMSS / J	1% PMSS / J	1% PMSS / J
• Frais d'accompagnement en secteur conventionné pour un enfant de moins de 12 ans	0,5% PMSS / J	1% PMSS / J	1% PMSS / J
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites des médecins généralistes			
• Médecins signataires D.P.T.M.	120% B.R.	120% B.R.	125% B.R.
• Médecins non signataires D.P.T.M.	100% B.R.	100% B.R.	105% B.R.
Consultations, visites des médecins spécialistes			
• Médecins signataires D.P.T.M.	170% B.R.	220% B.R.	220% B.R.
• Médecins non signataires D.P.T.M.	150% B.R.	200% B.R.	200% B.R.
Sages-femmes	120% B.R.	120% B.R.	125% B.R.
Honoraires paramédicaux			
• Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Autres honoraires			
• Psychologues adhérents au dispositif Mon Soutien Psy (12 séances par an)	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Analyses et examens de laboratoire	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Actes d'imagerie			
• Médecins signataires D.P.T.M. ou non signataires	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Ostéodensitométrie			
• Médecins signataires et non signataires D.P.T.M.	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
• Ostéodensitométrie non remboursée par l'A.M.O	-	25 €	25 €
Actes techniques médicaux et de chirurgie			
• Médecins signataires D.P.T.M.	120% B.R.	145% B.R.	220% B.R.
• Médecins non signataires D.P.T.M.	100% B.R.	125% B.R.	200% B.R.
Participation du patient	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
PHARMACIE			
Médicaments			
• Médicaments à Service Médical Rendu important	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
• Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
• Médicaments à Service Médical Rendu faible	15% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
• Médicaments prescrits pour la prévention du paludisme, la fièvre jaune et autres maladies infectieuses liées aux voyages et non remboursés par l'A.M.O	2% P.M.S.S	2% P.M.S.S	2% P.M.S.S

PRESTATIONS	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS AMO		
	Socle	Régime 1 (R1) Socle + Option 1	Régime 2 (R2) Socle + Option 2 Ou R1 + Option 1
DIVERS			
Matériel médical			
• Accessoires, appareillages, orthopédie	100% B.R.	200% B.R.	300% B.R.
• Forfait petit appareillage (hors auditif et optique) prescrit et inscrit sur la LPP, avec reste à charge (forfait par année civile et par bénéficiaire)	25 €	35 €	50 €
Fauteuils roulants 100% santé (tels que définis règlementairement)			
• Fauteuils roulants : achat neuf et location longue durée	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
• Fauteuils roulants en location courte durée	Frais Réels dans la limite des PLV	Frais Réels dans la limite des PLV	Frais Réels dans la limite des PLV
Prothèses capillaires 100% santé (telles que définies règlementairement) Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100 % santé » et d'établir un devis.			
• Prothèses capillaires Classe 1	100% B.R	100% B.R	100% B.R
• Prothèses capillaires Classe 2	Frais Réels dans la limite des PLV	Frais Réels dans la limite des PLV	Frais Réels dans la limite des PLV
Prothèses capillaires hors 100% santé			
• Prothèses capillaires Classe 3	100% B.R.	200% B.R.	250% B.R.
• Prothèses capillaires Classe 4	100% B.R.	200% B.R.	250% B.R.
Prothèses mammaires (suite mastectomie, cancer du sein)	100% B.R.	150% B.R.	200% B.R.
Transports			
• Transports prescrits remboursés par l'A.M.O.	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Autres prestations			
• Cures thermales remboursées par l'A.M.O. : soins, transport, hébergement	100% B.R. A/B	100% B.R + 5% P.M.S.S A/B	100% B.R + 7% P.M.S.S A/B
• Arrêt du tabac prescrit non remboursé par l'A.M.O	1,5 % P.M.S.S	2 % P.M.S.S	4 % P.M.S.S
• Vaccins prescrits non remboursés par l'A.M.O	1 % P.M.S.S	2 % P.M.S.S	2 % P.M.S.S
• Maternité	-	-	500 €
Médecines non remboursées par l'A.M.O : Praticiens titulaires d'un diplôme d'État reconnu dans leur spécialité et inscrit au répertoire ADELI.			
• Acupuncteurs, chiropracteurs, ostéopathes, psychologues, psychomotriciens	35 € x 2 séances/ A*/ B*	35 € x 3 séances/ A / B	35 € x 5 séances/ A / B
• Diététiciens	25 € x 2 séances/ A/ B	25 € x 2 séances/ A/ B	25 € x 2 séances/ A/ B
DENTAIRE			
Soins actes et consultations	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Orthodontie remboursée par l'A.M.O.	200% B.R.	250% B.R.	300% B.R.
Soins et prothèses 100% santé (tels que définis réglementairement) - Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.			
• Prothèses	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Prothèses hors 100% santé - Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé *Pour les prothèses (couronnes, bridges et inter de bridge / couronnes sur implant / prothèses dentaires amovibles ou fixes / réparation sur prothèses) hors 100% santé, remboursement limité à **3 prothèses définitives par année civile et par bénéficiaire pour les paniers libre et maitrisé**. Au-delà de ce plafond, le remboursement total (A.M.O.+ A.M.C.) s'élève à 125% B.R.*			
Panier à honoraires maitrisés			
• Inlays onlays	125% B.R.	150% B.R.	300% B.R.
• Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles sur implants et bridges) sur dents visibles(1)	275% B.R.	350% B.R.	450% B.R.
• Prothèses dentaires (dont prothèses sur implants) sur dents non visibles(2)	200% B.R.	250% B.R.	270% B.R.
• Inlays cores	150% B.R.	175% B.R.	200% B.R.
Panier à honoraires libres Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé			
• Inlays onlays	125% B.R.	150% B.R.	300% B.R.
• Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles sur implants et bridges) sur dent visibles	275% B.R.	350% B.R.	450% B.R.
• Prothèses dentaires (dont prothèses sur implants) sur dents non visibles	200% B.R.	250% B.R.	270% B.R.
• Inlays cores	150% B.R.	175% B.R.	200% B.R.
Autres actes			
• Parodontologie remboursée par l'A.M.O	150% B.R.	150% B.R.	150% B.R.
• Implants (limité à 2 par an et bénéficiaire)	5,6% P.M.S.S.	7% P.M.S.S.	10,5% P.M.S.S
• Piliers implantaires (limité à 2 par an et bénéficiaire)	2,4%P.M.S.S	3% P.M.S.S.	4,5% P.M.S.S.
• Désobturation endodontique (max 2 actes tous les 3 ans /bénéficiaire)	2% P.M.S.S.	2,5% P.M.S.S.	2,5% P.M.S.S.
• Prothèses non remboursées par la SS (bridges fixes)	-	-	300 € par acte

PRESTATIONS	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS AMO Socle	Régime 1 (R1) Socle + Option 1	Régime 2 (R2) Socle + Option 2 Ou R1 + Option 1
OPTIQUE			
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale). / 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans.			
Équipements 100% santé – Classe A (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis			
• Monture	Frais réels dans la limite des PLV	Frais réels dans la limite des PLV	Frais réels dans la limite des PLV
• Verres : tous types de correction	Frais réels dans la limite des PLV	Frais réels dans la limite des PLV	Frais réels dans la limite des PLV
• Prestations d'appairage	Frais réels dans la limite des PLV	Frais réels dans la limite des PLV	Frais réels dans la limite des PLV
Équipements hors 100% santé – Classe B – Tarifs libres (verres et/ou monture)			
Adultes et enfants de 16 ans et plus : âge apprécié à la date des soins			
• Monture	80 €	100 €	100 €
• Verre simple *	40 €	100 €	110 €
• Verre complexe **	150 €	170 €	220 €
• Verre très complexe ***	180 €	250€	330 €
Enfants moins de 16 ans : âge apprécié à la date des soins			
• Monture	60 €	85 €	100 €
• Verre simple *	40 €	90 €	100 €
• Verre complexe **	130 €	150 €	190 €
• Verre très complexe ***	180 €	250 €	330 €
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prescription	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
Lentilles			
• Lentilles remboursées par l'A.M.O.	100% B.R + 3% P.M.S.S A/B	100% B.R + 3% P.M.S.S A/B	100% B.R + 5% P.M.S.S A/B
• Lentilles non remboursées par l'A.M.O.	-	3% PMSS A/B	5% PMSS A/B
Chirurgie réfractive non remboursée par l'A.M.O.	10% P.M.S.S A/B et par œil	22% PMSS A/B et par œil	35% PMSS A/B et par œil

AIDES AUDITIVES			
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date			
Équipements 100% santé - Classe I (tels que définis réglementairement) **- Soumis à des prix limites de vente** Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100 % santé » et d'établir un devis.			
• Aides auditives	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipements hors 100% santé Classe II - Tarifs libres Dans la limite de 1 700€ par appareil et par bénéficiaire y compris remboursement de l'A.M.O.			
• Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou atteint de cécité (âge apprécié à la date des soins.)	100% B.R oreille/A/B	150% B.R oreille/A/B	150% B.R + 25% P.M.S.S oreille/A/B
• Aides auditives plus de 20 ans (âge apprécié à la date des soins.)	100% B.R oreille/A/B	150% B.R oreille/A/B	150% B.R + 25% P.M.S.S oreille/A/B
Accessoires, entretien, piles, réparations	100% B.R.	100% B.R.	100% B.R.
SERVICE PLUS			
Actes de prévention	OUI	OUI	OUI

***A.M.O.** = Assurance Maladie Obligatoire / **D.P.T.M. =** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. / **BR** = Base de Remboursement de la Sécurité sociale / **A** = année civile / **B** = bénéficiaire / **J** = jour / **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

Accord du 8 juillet 2026

relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650831M*

IDCC : *1555*

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sur le fondement du premier paragraphe de l'article L. 2241-10 du code du travail, une négociation relative aux rémunérations minimales conventionnelles s'est ouverte au sein de la branche. Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1er | *Champ d'application*

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

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 28 janvier 2026 rétroactivement au 1er juin 2026, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 2 | *Grille des rémunérations minimales*

Au 1er juin 2026, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 875,00	
I.2	1 889,06	
I.3	1 917,40	
I.4	1 955,75	
I.5	2 004,64	
I.6	2 064,78	
II.1	2 168,02	
II.2	2 280,76	
II.3	2 403,92	
II.4	2 538,54	
II.5	2 683,24	
II.6	2 838,87	
II.7	3 006,36	
III.1		37 381,00
III.2		42 579,00
III.3		46 611,00
III.4		50 346,00
III.5		54 616,00
III.6		58 887,00
III.7		63 691,00
III.8		68 497,00
III.9		73 834,00
III.10		79 171,00

Article 3 | *Éléments des rémunérations minimales mensuelles*

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

– les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;

– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;

– la prime d'ancienneté ;

– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

Article 4 | *Éléments des rémunérations minimales annuelles*

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :
– les avantages en nature ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
– les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

Article 5 | *Horaire de référence des rémunérations minimales*

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du rapport annuel de branche 2025.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Article 7 | *Dépôt et entrée en vigueur*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet rétroactif au 1er juin 2026 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 8 | *Extension*

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 8 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 juillet 2026
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : *ASET2650835M*

IDCC : *1580*

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

– le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1er juin 2026 ;

– le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1er juin 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | *Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. Application et vérification*

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1er juin 2026, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 867,02 €
	2	1 871 €
2	1	1 881 €
	2	1 899 €
	3	1 922 €
3	1	1 930 €
	2	1 946 €
	3	1 967 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

– des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;

– des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;

– des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours de mois :

– d'un changement de classement ;

– d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | *Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. Bénéficiaires. Application et vérification*

Montant des rémunérations annuelles minimales

À compter du 1er juin 2026, les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	23 617 €
	2	24 100 €
	3	26 103 €
5	1	26 356 €
	2	28 244 €
	3	30 417 €
6	1	30 712 €
	2	34 799 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	32 524 €
	Échelon 2	34 934 €
2		40 275 €
3		46 746 €
4		55 378 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Pour l'année 2026 en cours, la rémunération annuelle minimale à respecter devra être calculée au prorata des mois de janvier à mai sur la base des précédents minima prévenus par le précédent accord du 26 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels et des mois de juin à décembre sur la base des minima prévus par le présent accord.

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

– inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2026 ;

– et justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

– des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;

– des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;

– des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

– d'un changement de classement ;

– d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

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

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

– l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

– les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

– l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 30 janvier 2024 porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 16 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161 | Convention collective nationale

IDCC : **2120** | **BANQUE**

Accord du 20 juillet 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650810M*
IDCC : *2120*

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC banque ;
SNB CFE-CGC ;
CFDT banques et assurances ;
FEC CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle s'affirme comme un investissement stratégique, à la fois pour le développement des compétences, l'employabilité des salariés et la compétitivité du secteur bancaire. Elle est un outil d'émancipation du salarié, qui permet de réduire les inégalités professionnelles, notamment en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la formation professionnelle s'inscrit dans la continuité des évolutions introduites par la loi du 5 septembre 2018, qui aura consacré le rôle central du salarié dans la construction de son parcours professionnel et renforcé l'importance de celui de l'entreprise et de la branche. Les dispositions de l'accord AFB du 5 février 2020 et celles issues de la loi de transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux transitions et parcours professionnels [1] auront mis en œuvre et renforcé ces rôles respectifs.

Le secteur bancaire s'inscrit dans un environnement en mutation particulièrement dynamique, généré par des transformations technologiques, réglementaires, économiques et sociétales. Ces mutations en cours réinterrogent les métiers, les compétences et les parcours professionnels. Dans ce contexte, la formation professionnelle constitue un levier essentiel d'adaptation, de sécurisation des parcours et de performance durable des entreprises. Ainsi, l'anticipation des

[1] ANI du 25 juin 2025 et loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

évolutions des métiers et des compétences est indispensable au développement du niveau d'expertise des salariés. Elle favorise l'insertion professionnelle des jeunes et des publics éloignés de l'emploi, accompagne les mobilités professionnelles et les reconversions, et prévient les risques d'obsolescence des compétences.

La branche bancaire se caractérise par un haut niveau de qualification de ses salariés, condition indispensable à l'exercice d'activités pouvant être complexes, fortement réglementées et en constante évolution. La maîtrise approfondie des compétences techniques, réglementaires et relationnelles constitue un socle essentiel de professionnalité. Elle s'accompagne d'une capacité d'adaptation continue, dans un environnement où les exigences de conformité, de gestion des risques, de digitalisation et de transformation des modèles économiques s'intensifient.

Dans ce cadre, les acteurs du secteur bancaire ont historiquement placé la formation professionnelle au cœur des enjeux de politiques sociales. La mobilisation de moyens adaptés et évolutifs pour former les salariés, techniciens et cadres, favorise leur évolution professionnelle. La formation par l'alternance et le recours aux dispositifs de professionnalisation comptent parmi les leviers majeurs.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord réaffirment leur attachement à une politique ambitieuse d'anticipation des connaissances et expériences – attendues et nécessaires – au sein des entreprises pour sauvegarder et développer les compétences des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

Ils soulignent également le rôle du dialogue social au sein des entreprises dans la détermination de leurs politiques en matière de caractérisation des publics et métiers devant faire l'objet d'actions de formations stratégiques. La branche assume un rôle structurant dans la définition des priorités, des orientations et des moyens alloués à la formation professionnelle à destination de l'ensemble des entreprises du secteur. Ainsi, la branche porte un regard particulièrement attentif et volontaire dans l'accompagnement des entreprises concernées par le plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de cinquante salariés.

Dans un contexte de transitions multiples, les dispositifs de formation, et en particulier ceux visant la reconversion et la promotion par alternance, participent de la sécurisation des parcours, de l'acquisition de compétences notamment certifiantes, et de l'évolution professionnelle, en réponse aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent consolider et renouveler leur engagement en faveur d'une formation professionnelle exigeante, accessible et adaptée aux enjeux du secteur, en réaffirmant le rôle central de l'investissement en compétences comme facteur de développement économique, de qualité de l'emploi et d'attractivité des métiers de la banque.

Chapitre 1er Politique de la branche et besoins du secteur

Article 1er | *Rôle des acteurs et des partenaires de la branche*

1.1. Cadre d'action

Dans le cadre de l'application de la loi Avenir, les partenaires sociaux au sein des entreprises ont intégré et développé dans leur dialogue social les enjeux d'orientations et priorisation en matière de formation professionnelle. Ceux-ci sont définis en priorité dans les entreprises par les accords GEPPMM et/ou par les CSE ou CSE centraux, en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise sur lesquelles les entreprises communiquent de façon transparente afin de pouvoir identifier les évolutions des besoins en compétences et des métiers.

À défaut d'une détermination et d'une priorisation de la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise, les dispositions de la branche s'appliquent.

Ces orientations s'inscrivent dans une volonté partagée de reconnaître le rôle clé de la formation, tant pour la performance des entreprises que pour l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

1.2. Rôle de la branche

Le législateur a confié aux branches professionnelles le soin de déterminer les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette mission des partenaires sociaux fait l'objet d'une obligation de négocier régulièrement afin de prendre en compte l'actualisation des besoins comme des moyens, notamment de financement des différents dispositifs financés par l'Opco Atlas.

Ainsi, à l'échelle de la branche, la formation vise notamment à identifier les conditions de maintien de l'employabilité, ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des salariés. Elle vise aussi à identifier les besoins en compétences des entreprises et à mettre en œuvre une politique de financement, notamment, des contrats en alternance et des périodes de reconversion.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance de maintenir le niveau et la qualité de la formation pour l'ensemble des salariés y compris les représentants du personnel élus et porteurs de mandats syndicaux.

Ils rappellent également l'importance de maintenir l'attention portée par les établissements bancaires au maintien et à l'évolution des compétences des seniors, à l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, à la mobilité et la promotion professionnelles, ainsi qu'au développement des compétences transférables. Une attention particulière est portée aux possibilités de financement de la formation dans les TPE au travers du plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cadre du dialogue social, une vigilance spécifique est accordée à certains publics prioritaires : les jeunes et les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les seniors, les salariés en situation de handicap, ainsi que ceux exerçant des métiers sensibles ou en tension identifiés dans le cadre d'un accord GEPPMM, ou par le CSE/C de l'entreprise ou encore par la CPNE qui s'appuie sur les travaux de l'observatoire des métiers de la banque (OMB).

1.3. Rôle de la CPNE

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) constitue l'organe d'orientation politique et de suivi de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ; elle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À cette fin, elle a pour mission d'analyser la situation de l'emploi et l'évolution des besoins en compétences afin de définir la politique de formation professionnelle dans la branche. Son pouvoir de décision porte notamment, sur la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les enveloppes budgétaires pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de leur plan de développement des compétences, la durée et le montant de prise en charge de la formation et l'activité tutorale, la validation des budgets d'études adoptés par le conseil d'administration de l'OMB.

Les parties signataires réaffirment l'importance du rôle de la CPNE en matière d'emploi et sa capacité à adapter son action en matière de formation professionnelle, notamment du fait des évolutions législatives, en particulier en matière d'apprentissage.

Elle suit l'application des dispositions du présent accord.

Elle examine périodiquement, en tant que de besoins, l'évolution des :

– diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;

– périodes de reconversion ;

– qualifications professionnelles.

Elle examine chaque année l'évolution des effectifs par qualifications professionnelles et des contrats de formation en alternance (apprentis et contrats de professionnalisation).

1. En matière de professionnalisation, la CPNE fait le bilan d'application des dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application.

2. En matière d'anticipation et d'analyse des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences, elle fixe les orientations des travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. L'OMB exerce ses missions sous l'égide de la CPNE. Cette dernière est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'observatoire.

3. En matière d'alternance, la CPNE définit les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale.

4. En matière de certification professionnelle, la CPNE a pour missions d'orienter et de piloter, la politique de certification professionnelle de la branche dans le respect de la règlementation en vigueur. À ce titre, elle peut demander la création, la révision ou la suppression des certifications professionnelles de la banque et de leurs référentiels associés. Elle délibère sur les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

5. D'une manière générale, la CPNE présente, pour information et appropriation, ses décisions à la section paritaire professionnelle (SPP) « Banques, services financiers et de marchés » de l'Opco Atlas. Elle détermine également les priorités en matière d'orientation des fonds mutualisés de la formation et du PDC des entreprises de moins de cinquante salariés.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils résultent de la politique formation de la branche en matière de priorités et de niveaux de prise en charge des différents dispositifs, et constituent les éléments portés par la SPP au conseil d'administration de l'Opco Atlas.

Enfin, la CPNE définit les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles et à l'alternance. À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'Opco Atlas en matière d'études métiers et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant du domaine de la CPNE, en lien avec les études de l'observatoire.

La CPNE peut identifier des évolutions de compétences ou de qualifications nécessitant la création ou la mise à jour d'une certification professionnelle dont la réalisation pourrait être confiée à l'école supérieure de la banque. Les membres de la CPNE volontaires peuvent participer aux travaux d'élaboration de la certification.

En outre, la CPNE détermine les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles. À ce titre, elle examine chaque année les propositions du conseil d'administration de l'OMB en matière d'études métiers ou techniques. Elle peut également demander à cette instance d'inscrire à son calendrier une étude spécifique. Elle délibère, chaque année, sur le financement des travaux de l'OMB.

Article 2 | *Détermination des politiques de formation et d'insertion de la branche aux niveaux national et régional*

Les dispositions de l'ANI en faveur des transitions et reconversion professionnelles[1], telles que retranscrites dans la loi du 24 octobre 2025, porte la création d'un « espace stratégique » national avec pour mission l'élaboration et le pilotage des politiques en matière de reconversions et transitions professionnelles. Le pilotage de ces politiques se décline de façon opérationnelle au niveau régional.

Dans ce cadre, la CPNE de la branche identifie les besoins de formation qui alimenteront le dialogue avec les instances, nationales et régionales, établissant et mettant en œuvre les déclinaisons des politiques sur les territoires.

La détermination des besoins de formation de la branche s'appuie notamment sur les travaux menés par l'OMB.

Par ailleurs, la loi vise à mieux préparer les secondes parties de carrière en renforçant le lien entre la visite médicale de mi-carrière et « l'entretien de parcours professionnel ».

Article 3 | *La certification professionnelle, un enjeu fondamental*

Les certifications, titres, diplômes professionnels et blocs de compétences constituent des dispositifs importants de reconnaissance des compétences acquises, d'acquisitions de nouvelles compétences et de développement professionnel des salariés.

Ils contribuent également de manière efficace à l'employabilité des salariés, notamment des primo-entrants sur le marché du travail, à leur évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Le secteur bancaire étant très réglementé, certaines certifications ou formations sont obligatoires pour tenir certains postes de travail ou pour exercer certaines activités ou métiers (voir chapitre 3, article 10.1.2).

Il convient que les diplômes référencés « spécialité de formation 313 » (finance, banque, assurance et immobilier) dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) intègrent et respectent, dans le cadre de leur parcours filière, les obligations de compétences exigées pour les carrières bancaires. Ainsi, France compétences serait en capacité de faire figurer ces obligations dans les fiches RNCP.

Les partenaires sociaux de la branche signataires de l'accord conviennent de se rapprocher de France compétences afin de l'accompagner dans cette démarche.

Afin de satisfaire aux demandes d'information des salariés, des jeunes et du public, des données sur les principales formations (certifiantes, diplômantes…) dans les banques seront publiées chaque année sur les sites publics de l'OPCO et de l'OMB qui pourront exploiter l'ensemble des nouveaux médias (application mobile).

Dans le cadre de la CPNE, les partenaires souhaitent continuer à s'impliquer en élaborant les référentiels métiers/activités/compétences dans le cadre de la rénovation ou la création des diplômes de l'enseignement supérieur pour le secteur bancaire. Ils veilleront notamment à l'adéquation de la formation proposée avec les formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article 43 de la CCB sur les « primes de diplôme ».

[1] ANI du 25 juin 2025.

Chapitre 2 Insertion dans l'emploi : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Le recours à l'alternance constitue pour la branche banque, une modalité privilégiée pour recruter et qualifier différents publics. Ce dispositif répond particulièrement aux importants besoins en formations qualifiantes ou diplômantes. La formation en alternance demeure un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et permet une insertion directe dans l'emploi.

Les parties signataires souhaitent poursuivre son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Eu égard aux connaissances et diplômes particulièrement recherchés dans le secteur bancaire, il convient de veiller à favoriser la possibilité pour les étudiants à recourir aux voies d'accès aux métiers bancaires par l'apprentissage.

Article 4 | *Le contrat d'apprentissage*

4.1. Objet et principes du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 29 ans, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

4.2. Durée du contrat et répartition de l'action d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du dispositif légal.

Afin de rendre plus qualitatifs et sécurisés les premiers pas de l'alternant dans sa formation, il est possible de réserver les deux premiers mois de l'alternance à l'acquisition des fondamentaux au sein de l'organisme de formation, avant toute mise en situation de travail au sein de l'entreprise. Cette disposition consolide, en outre, la première période de l'alternance alors que, de façon globale, le plus fort taux de ruptures de contrats est constaté lors des premiers mois de formation.

Les signataires du présent accord décident que, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue dans ce nouveau contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération afférente.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les deux mois qui suivent le début de l'alternance avec les personnes suivantes :

– l'employeur ;

– le maître d'apprentissage ;

– l'apprenti ;

– un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

4.3. Rémunération

Dans la banque, les partenaires sociaux conviennent que la rémunération annuelle des apprentis est majorée selon le tableau suivant :

Salaire annuel des apprentis				
Situation	**16 à 17 ans**	**18-20 ans**	**21-25 ans**	**26 ans et plus**
1re année	13 fois 27 % du Smic	13 fois 43 % du Smic	Salaire le + élevé entre 13 fois 53 % du Smic, et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Salaire le + élevé entre 13 fois le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2e année ou année de licence [1]	13 fois 39 % du Smic	13 fois 51 % du Smic	Salaire le + élevé entre 13 fois 61 % du Smic, et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Salaire le + élevé entre 13 fois le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3e année [1]	13 fois 55 % du Smic	13 fois 67 % du Smic	Salaire le + élevé entre 13 fois 78 % du Smic, et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Salaire le + élevé entre 13 fois le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
[1] Précision : l'année de licence est la première année d'apprentissage. À noter que cette année de licence doit être rémunérée comme une deuxième année d'apprentissage.				

Cette rémunération peut être versée en douze ou treize mensualités égales selon les usages de l'entreprise.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Article 5 | *Le contrat de professionnalisation*

5.1. Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir l'une des qualifications suivantes :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

2° Soit permettant d'accéder à l'un des métiers-repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires soulignent que le contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

La CPNE fixe les niveaux de prises en charge des contrats de professionnalisation. Elle peut fixer un niveau de prise en charge particulier pour les publics particulièrement éloignés de l'emploi.

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises est présenté à la CPNE.

5.2. Durée et répartition de l'action de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 36 mois selon notamment le niveau initial du bénéficiaire, son âge, sa situation sociale (bénéficiaire du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique, ou de l'allocation aux adultes handicapés[1]). La durée minimale de l'action de formation et d'accompagnement est de 15 % de la durée du contrat et peut aller jusqu'à 25 %.

Les parties signataires de l'accord conviennent que les actions de formation peuvent aller au-delà de 25 % de la durée du contrat selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord. Ces critères font l'objet d'une décision en CPNE.

5.3. Rémunération

Dans la banque, les partenaires sociaux conviennent que la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est majorée selon le tableau suivant :

Rémunération annuelle des personnes en contrat de professionnalisation	
Salarié de moins de 26 ans et d'un niveau inférieur au bac	13 fois 80 % du Smic mensuel
Salarié de moins de 26 ans et d'un niveau supérieur ou égal au bac	13 fois 80 % du Smic mensuel
Salarié de 26 ans et plus quel que soit le niveau	13 fois le Smic, ou 85 % du salaire minimum conventionnel si plus favorable

La rémunération annuelle peut être versée en douze ou treize mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont éloignés au sens de la notion de « grands déplacements » définie par l'Urssaf, les parties au présent accord incitent les entreprises à prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergements éventuels. En tout état de cause, le détail de la prise en charge éventuelle des frais d'hébergements et frais de déplacement, est définie par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

5.4. Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation ainsi que les modalités mentionnées au 5.3 du présent accord. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, l'entreprise propose à l'apprenant un entretien sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'OMB et sur le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un service gratuit pour le salarié.

[1] Article L. 6325-1-1 du code du travail.

Article 6 | *La préparation opérationnelle à l'emploi : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la banque*

En amont de l'alternance, la branche mobilisera tous les dispositifs possibles de type préparation opérationnelle à l'emploi (POE individuelle ou collective) pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur, telle que celle des jeunes n'ayant pas validé un niveau de diplôme suffisant pour entrer dans le secteur bancaire ou de personnes réfugiées en situation régulière, ainsi que les personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les POE permettent à un demandeur d'emploi de bénéficier de l'accompagnement nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour pouvoir intégrer un dispositif diplômant.

Des besoins identifiés par la branche peuvent donner lieu à des POEC.

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour participer à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi dans les banques dont les publics prioritaires et pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers bancaires ou certains secteurs géographiques.

La POEI est financée par France Travail. L'Opco Atlas peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

Il sera mis en place un groupe technique paritaire au sein de la CPNE pour réviser si nécessaire l'articulation des différents dispositifs d'insertion de ses publics concernés.

Article 7 | *Tutorat et maîtrise de l'apprentissage*

Pendant le contrat, l'apprenti ou le salarié est guidé par un maître d'apprentissage ou un tuteur selon la forme du contrat en alternance, nommé pour assurer de manière effective cette mission.

L'activité de tutorat peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage ou un tuteur. Dans ce cas, le maître d'apprentissage ou le tuteur assure la coordination de l'équipe.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, sur le temps de travail, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat dans une logique de proximité, et tout particulièrement de :

– accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de sa période de formation ;
– veiller au respect de l'emploi du temps ;
– assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
– participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Ainsi, à titre d'exemple, le tuteur ou maître d'apprentissage fait découvrir à l'apprenti l'entreprise et son équipe de travail, le familiarise avec les équipements, méthodes de travail et de sécurité, suit la progression de l'alternant.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise.

Pour pouvoir être tuteur ou maître d'apprentissage, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises prennent en compte et valorisent la fonction tutorale exercée par les salariés, en particulier la reconnaissance de cette activité dans :

– l'organisation de la charge de travail ;

– les perspectives d'évolution professionnelle ;

– la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition des tuteurs et des maîtres d'apprentissage les informations nécessaires à l'exercice de leur mission, ainsi que les moyens pour les exercer.

Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre de formation ou d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage ou le tuteur, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires enjoignent les entreprises à favoriser la certification des compétences tutorales. Cette certification peut être financée par le CPF et abondée par l'employeur.

Une présentation comparée du certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) « tutorat en entreprise » inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail sera présentée à la CPNE. Ces travaux feront l'objet d'une information des adhérents de l'AFB et des salariés via son site Internet.

Article 8 | *Accès aux métiers*

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la promotion des métiers de la banque au niveau national et régional afin de faire connaître les besoins de recrutement des entreprises, favoriser l'intégration des différents publics et la mixité des métiers. Cet enjeu est notamment porté par la branche et l'observatoire des métiers qui contribuent par leurs études et leurs actions de promotion à renforcer l'attractivité de la banque auprès du public et plus particulièrement des étudiants en cours de formation.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences Atlas à :

– conclure – conjointement avec elles – une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales ;

– développer des partenariats au niveau régional afin de faire connaître aux acteurs régionaux en charge de l'orientation professionnelle les travaux de l'observatoire et leur déclinaison territoriale ; seront visés en particulier :

  – les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi ;

  – les prestataires du conseil en évolution professionnelle ;

  – les transitions pro ;

  – les acteurs régionaux et locaux de l'emploi : France Travail, missions locales, etc.

Chapitre 3 Formation professionnelle des salariés

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent des enjeux primordiaux dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises et pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les lois sur la formation professionnelle depuis plus de dix ans renforcent progressivement l'autonomie des individus en matière de formation.

Article 9 | *Définition de l'action de formation*

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé.

Les dispositifs qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

– les actions de formation, dont celles des équipes tutorales ;

– les bilans de compétences ;

– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;

– les actions de formation en alternance.

Les actions de formation professionnelle visent à aider les salariés à s'adapter à leur poste, accompagner l'évolution des métiers et sécuriser leur maintien dans l'emploi. Elles contribuent au développement et à l'enrichissement des compétences, pouvant mener à une qualification supérieure. Elles favorisent leur mobilité professionnelle et sécurisent leurs parcours. Enfin, elles permettent d'anticiper les risques liés à l'obsolescence des compétences et facilitent l'accès à l'emploi pour les personnes non qualifiées ou sans contrat de travail.

La branche banque rappelle que la formation peut être réalisée à distance, synchrone ou asynchrone, ou en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise. Ces formations sont mises en œuvre dans le cadre du respect du RGPD.

Pour les formations asynchrones, l'employeur informe le salarié, préalablement à l'entrée en formation, des plages horaires auxquelles il pourra suivre sa formation.

Article 10 | *Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise*

Le plan de développement des compétences (PDC) est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise, d'assurer l'adaptation et l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de favoriser leur employabilité par exemple au moyen des périodes de reconversion.

Afin de donner aux salariés les moyens d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent, à court ou moyen terme, à mettre en œuvre les besoins en formation, identifiés à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des parcours professionnels et des emplois des entreprises, notamment dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM).

Les actions concourant au développement des compétences, définies à l'article 9 du présent accord, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

10.1. Formations dans le cadre du PDC

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir ou d'actualiser les compétences nécessaires en fonction des orientations de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques. Il vise à maintenir leur employabilité, à soutenir leur évolution professionnelle et à favoriser leur qualification.

Le PDC est également un outil stratégique pour le développement de la mixité des métiers.

Les formations inscrites au plan de développement des compétences se déroulent par principe pendant le temps de travail. Elles peuvent être combinées avec d'autres dispositifs, comme le CPF ou le PTP.

10.1.1. Adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité des salariés : rappel des obligations de l'employeur

L'employeur doit :

– assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

– veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi face aux évolutions des métiers, technologies et organisations ;

– proposer des formations utiles pour le développement des compétences, notamment numériques, relationnelles ou transversales.

Ces actions peuvent viser l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification figurant au RNCP ou au registre spécifique (RS).

10.1.2. Formations obligatoires

Cadre des formations obligatoires bancaires et financières

Le secteur bancaire est très concerné par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne les instruments financiers, le crédit immobilier, les assurances.

Les formations obligatoires relèvent des dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail. Dans le cas où celles-ci ne seraient pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêcherait d'exercer son métier ou une simple activité.

Étant donné la diversité des activités et des postes de travail dans les établissements bancaires, l'identification précise de ceux-ci relevant d'une formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail est déterminée au sein de chaque entreprise. Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par tout moyen approprié.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 6321-2, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Passeport de prévention en santé au travail

Le passeport de prévention identifie les attestations, certificats et diplômes obtenus par une personne dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, à partir des informations renseignées par les certificateurs, les financeurs, les entreprises et les organismes de formation.

L'employeur informe tout salarié ayant bénéficié d'une formation sécurité incendie, ou des premiers secours de la possibilité de les faire figurer sur le passeport.

Lorsque le salarié doit bénéficier d'une formation sécurité pour exercer son activité dans l'entreprise, l'employeur ou l'organisme de formation doit alimenter le passeport du salarié. Il en est ainsi par exemple des habilitations électriques.

10.2. Formations dans le cadre du PDC de l'entreprise, réalisées en partie sur le temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux de la banque, conformément aux dispositions du code du travail, conviennent que les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, ne relevant ni des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail ni de l'adaptation au poste de travail, peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Selon la taille de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'ensemble des formations du PDC peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 30 heures ou de 2 % du forfait pour les salariés concernés. Dans ce cas, l'employeur doit limiter la partie hors temps de travail à 50 % de la durée totale de l'action ou verser une indemnité compensatrice de 50 % du salaire brut de base du salarié par heure de formation hors temps de travail ;
- dans les entreprises de 300 salariés et plus, les actions de formation relevant du PDC peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise :
  - la limite horaire de la formation hors temps de travail peut être portée à 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP ;
  - la formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié dispose de huit jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour revenir sur sa décision ;
  - dans tous les cas, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Cet accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir une compensation pour garde d'enfant.

Article 11 | *Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation (CPF) constitue l'un des outils au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la possibilité pour le salarié de réaliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail.

11.1. Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'intègre dans un parcours de formation co-construit avec l'employeur, celui-ci est encouragé à abonder le compte si les droits du salarié sont insuffisants, ou pour prendre en charge la participation obligatoire du salarié, notamment pour les salariés prioritaires dans le cadre de la GEPPMM. Le salarié peut alors demander un abondement en temps ou en financement.

Par ailleurs, si l'employeur inscrit un salarié à un bloc de compétences d'une certification RNCP ou du registre spécifique, il doit l'informer sur la certification complète et sur la façon d'utiliser son CPF pour lui permettre de l'obtenir dans son entièreté.

11.2. Projet de transition professionnelle

Tout salarié peut utiliser son CPF pour financer une formation certifiante (RNCP ou répertoire spécifique) afin de changer de métier, conformément à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

La branche encourage :

– les entreprises à conseiller les salariés ayant un projet de mobilité externe validé par un CEP ;

– les salariés engagés dans un CPF de transition à demander conseil à leur service RH ou à un interlocuteur compétent ;

– à communiquer aux salariés les adresses des sites d'informations lorsque leurs démarches s'inscrivent dans le cadre d'un licenciement économique ou d'une inaptitude.

Il est rappelé que les salariés visés au I de l'article L. 6323-17-2 du code du travail sont exemptés des conditions d'ancienneté pour accéder au PTP.

Article 12 | *Les périodes de reconversion, interne et externe*

L'organisation des périodes de reconversion peut être négociée dans le cadre d'accords de GEPPMM et d'accords de RCC.

Les accords sur les périodes de reconversion devront *a minima* porter sur :

– la prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié (entre son emploi initial et celui dans l'entreprise d'accueil) ;

– les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peut être augmentée ;

– les conditions dans lesquelles les frais pédagogiques peuvent être pris en charge, en tout ou partie, sur le compte personnel de formation du salarié, avec son accord.

Article 12.1 | *La période de reconversion : généralités*

La période de reconversion est un dispositif qui permet aux entreprises et aux salariés de préparer une reconversion interne ou externe à l'entreprise. Elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

C'est une action de formation assurée par un ou plusieurs organismes de formation qui permet d'acquérir :

– une certification inscrite au RNCP ;

– un CQP ;

– un ou plusieurs blocs de compétences, tels que définis à l'article L. 6113-1 du code du travail[1] au jour de la signature de la période de reconversion ;

– la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les modalités de mise en place de ces périodes dans l'entreprise diffèrent selon que la reconversion soit interne ou externe.

La durée des actions de formation réalisées dans le cadre des périodes de reconversion est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période de douze mois.

Au regard des évolutions professionnelles majeures que va connaître le secteur bancaire, les partenaires sociaux de la banque conviennent que la durée de ces actions de formation peut

[1] Codification d'une disposition de la loi du 5 septembre 2018, modifiée par l'ordonnance du 21 août 2019.

être portée à 550 heures sur une durée maximale de 24 mois ; seules 450 heures feront l'objet d'une prise en charge par l'Opco Atlas lorsque soit :

1. Le salarié a terminé sa formation initiale depuis quinze ans révolus à la date de l'entrée en formation, ou lorsque la certification visée est d'un niveau de qualification supérieur de deux degrés au moins à la dernière certification obtenue ;

2. Le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, ou d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap ;

3. Le métier repère ou l'emploi type du salarié est en voie d'attrition dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord délèguent à la CPNE le pouvoir de modifier à la hausse ou à la baisse les durées fixées supra.

La période de reconversion peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Elle peut, notamment, être abordée lors de l'entretien de parcours professionnel.

Avant le départ en période de reconversion, l'employeur et le salarié définissent l'organisation pratique de la formation, les conditions de prise de fonction dans le nouvel emploi et les éventuelles évolutions de rémunération. Le salarié ne pouvant bénéficier d'un tutorat, il est informé qu'il peut mobiliser un CEP pendant son temps de travail (art. L. 6324-1 du code du travail).

Le salarié et l'employeur peuvent également prévoir l'organisation de l'articulation de la période de reconversion avec l'utilisation du CPF par le salarié, dans la limite de la moitié de ses droits inscrits en cas de reconversion interne et de la totalité de ceux-ci en cas de reconversion externe. Il en est ainsi, par exemple, lorsque la période vise des blocs de compétences d'une certification que le salarié souhaite valider dans son entièreté.

Article 12.2 | *La période de reconversion interne*

La reconversion interne, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, nécessite un accord écrit qui prend la forme d'un Cerfa signé par les deux parties ainsi que d'une convention avec un organisme de formation. Il ne peut s'agir de formation interne à l'entreprise.

Pendant la période de reconversion interne, le contrat de travail est maintenu sans modification.

Bien que ce dispositif ne nécessite ni d'une négociation collective, ni d'une information consultation préalable à sa mise en œuvre, les partenaires sociaux de la banque incitent, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à procéder à une information du CSE au titre de ses attributions générales.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise doit être l'occasion de faire le point sur les périodes de reconversion mises en œuvre ou envisagées, qu'il s'agisse de reconversions internes ou externes.

Article 12.3 | *La période de reconversion externe*

La reconversion externe vise à un changement de métier et d'employeur.

Les modalités sont définies aux articles L. 6324-3, L. 6324-9 et L. 6324-10 du code du travail.

L'employeur et le salarié qui conviennent de la réalisation d'une période de reconversion externe, doivent matérialiser leur accord écrit dans un formulaire Cerfa.

L'employeur doit obligatoirement engager une négociation sur les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe. Cette négociation s'inscrit naturellement dans le cadre de la GEPPMM.

Article 13 | *Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du PDC et à la formalisation de leur GEPPMM*

L'Opco Atlas, en tenant compte du présent accord et des délibérations de la CPNE mène des opérations spécifiques d'information et d'accompagnement envers ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences.

De son côté, l'OMB mène, conformément aux orientations fixées par la CPNE, des enquêtes vérifiant l'égal accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle pour les TPE/PME comme pour les grandes entreprises. Par ailleurs, l'AFB produit un rapport « formation professionnelle » actualisé chaque année. Les résultats de ce rapport sont partagés et discutés en CPNE.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'OMB, les TPE/PME de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge, par l'Opco Atlas des coûts de diagnostic GEPPMM, conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail.

L'Opco Atlas prend en charge des actions du plan de développement des compétences dans le respect des décisions de la CPNE et les limites du budget alloué par France compétences.

Il est précisé que les CPNE des branches membres de la SPP banque, financements spécialisés et de marché, appliquent la mutualisation des fonds, notamment de financement du plan de développement des compétences.

Chapitre 4 Les dispositifs et outils de l'évolution et de l'orientation professionnelles

Article 14 | *Accompagnement du salarié et outils*

14.1. Bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dans ses démarches individuelles, le salarié peut, afin d'affiner et réaliser son projet personnel ou individuel d'évolution ou de reconversion professionnelle, être accompagné dans l'élaboration et la détermination des différentes étapes de formation et de financement relatifs à son projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle : le salarié a accès au CEP à sa demande et selon sa situation auprès de France Travail, Cap emploi, l'APEC, les missions locales ou encore les opérateurs régionaux.

Lors de l'élaboration du CEP, le salarié est incité à aborder les aspects liés à la rémunération potentielle à l'issue du parcours.

Pour éclairer la décision du salarié, l'organisme délivrant le CEP doit lui donner les éléments suivants concernant le territoire régional visé :

– le volume d'emplois vacants dans le métier visé ;
– les statistiques permettant de disposer d'une estimation de la rémunération moyenne pour cet emploi, en fonction de l'ancienneté professionnelle dans cette qualification.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié est destinataire des résultats détaillés du bilan de compétences fournis par l'organisme habilité, ainsi que d'un document de synthèse. Ces deux documents ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du salarié.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan de compétences.

14.2. Validation des acquis de l'expérience

La branche banque souligne l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle est distincte de la validation des acquis personnels et professionnels (VAPP).

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

Elle a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'entreprise peut prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 heures par session d'évaluation.

La branche demande à L'Opco Atlas de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 15 | *Entretien de parcours professionnel*

Depuis la loi dite « Avenir »[1], l'entretien de parcours professionnel constitue le moment privilégié pour échanger entre l'employeur et le salarié. Il est organisé par l'employeur en prenant en compte l'organisation du travail du salarié.

Les modalités de cet entretien, ainsi que l'entretien récapitulatif, sont définies aux articles L. 6315-1 à L. 6315-2 du code du travail.

Les entreprises peuvent notamment par accord collectif, prévoir une périodicité inférieure à celle prévue par la loi qui est de quatre ans.

Concernant les entretiens récapitulatifs pour les salariés présents dans l'entreprise avant la promulgation de la loi du 24 octobre 2025, les entreprises pourront anticiper ou décaler la date du prochain entretien dans la limite prévue par la loi, afin de lisser les pics d'entretiens au sein de l'entreprise qui avaient été créés par la loi de mars 2014.

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, notamment le management.

Le salarié qui le souhaite peut à tout moment demander à avoir un entretien avec un responsable de ressources humaines pour aborder sa situation professionnelle et son parcours de carrière.

Il se déroule pendant le temps de travail, soit en présentiel soit en distanciel, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'un commun accord.

[1] Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cet entretien de parcours professionnel qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue des congés de maternité et d'adoption ou, le cas échéant, à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur avec l'accord du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Le salarié est préalablement informé de la date si possible en respectant un délai de prévenance d'au moins sept jours calendaires, afin de pouvoir le préparer.

Article 16 | *Instances représentatives du personnel*

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ils s'expriment tout particulièrement au travers de l'information et/ou la consultation du comité social et économique (CSE) au niveau de l'entreprise, selon le cadre législatif et conventionnel en vigueur.

Ainsi, le CSE central ou d'entreprise est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail, mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Ces échanges portent sur :

– le contenu du plan de développement des compétences et ses modalités de déploiement et de mise en œuvre ;
– l'accompagnement des salariés en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation de leur CPF lorsqu'il contribue aux objectifs fixés et présentés au CSE central ou de l'entreprise dans le cadre des orientations générales ;
– le bilan des entretiens professionnels.

Cette démarche de consultation du CSE central ou d'entreprise implique un échange avec la direction de l'entreprise sur l'évolution des emplois et des compétences impactés par les profondes transformations que connaissent les banques. Ainsi, la direction de l'entreprise informe le CSE central ou d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels qu'elle conduit.

En l'absence d'accord d'entreprise définissant les modalités des consultations et informations récurrentes du CSE central ou d'entreprise, sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail. Dans ce cadre, le CSE central ou d'entreprise se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de faciliter la compréhension des sujets et la qualité des échanges en réunion d'information et de consultation, les entreprises employant au moins trois cents salariés mettent en place les conditions permettant au CSE central ou de l'entreprise de préparer en amont les débats.

Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une commission formation est mise en place au sein du CSE central ou d'entreprise. Cette commission formation a pour missions de :

– préparer les délibérations du comité social et économique notamment sur le plan de développement des compétences ;
– étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
– étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et des handicapés.

Les moyens accordés aux membres de la commission formation pour préparer sa réunion sont fixés, le cas échéant, par les accords d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise ou son règlement intérieur lorsqu'il existe. À défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une journée sera accordée à chaque membre de la commission formation du CSE participant effectivement aux travaux de la commission formation dans la limite de deux jours par an.

Par ailleurs, les élus du CSE d'établissement peuvent demander une fois par an l'inscription à l'ordre du jour d'un point d'information sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans leur établissement. Les entretiens professionnels sont abordés.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut convenir avec le CSE central ou d'entreprise de mettre en place des modalités spécifiques de préparation de la réunion d'information et consultation.

Ce dialogue construit avec le CSE central ou d'entreprise doit ainsi permettre de donner à l'ensemble des salariés une vision et une compréhension de la politique de formation de l'entreprise, de ses enjeux et de ses modalités de mise en œuvre que ce soit sur l'identification et l'évaluation des besoins, les types de formation, leurs modalités d'accompagnement, de financement et de réalisation.

Chapitre 5 Autres dispositions

Article 17 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque (CCB, IDCC 2120) ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP et à l'Opco Atlas ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer d'éventuelles évolutions du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 18 | *Suivi et révision de l'accord*

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE.

Un éventuel constat de l'inadéquation de l'organisation d'un dispositif au regard des évolutions légales et réglementaires, peut amener une révision de l'accord à la demande de l'un ou l'autres des collèges de la commission paritaire de la banque.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin de :

– faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
– réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 19 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande éventuelle d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas pour les entreprises de moins de 50 salariés un traitement différencié, autre que les dispositions de l'article 13, qui a pour objectif l'harmonisation des pratiques des entreprises afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

Article 20 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord relatif à la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020 et à l'accord du 23 juin 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance dans la banque, dès son entrée en vigueur.

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

Fait à Paris, le 20 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Index des acronymes utilisés dans l'accord de formation de la banque

AFB : association française des banques.

ANI : accord national interprofessionnel.

CCB : convention collective de la banque.

CCPI : certificat de compétences professionnelles interbranches.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CPF : compte personnel de formation.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.

GEPPMM : gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

OMB : observatoire des métiers de la banque.

PDC : plan de développement des compétences.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.

POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.

PTP : projet de transition professionnelle.

RGPD : règlement général sur la protection des données.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

RS : registre spécifique.

SPP : section paritaire professionnelle.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

VAPP : validation des acquis personnels et professionnels.

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : **2603** | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Protocole d'accord du 16 juin 2026

étendant aux praticiens-conseils
l'avenant du 16 juin 2026 au protocole d'accord du 19 décembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650828M*

IDCC : *2603*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Celle-ci ayant notamment supprimé le dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A), fait évoluer l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel et consacré la période de reconversion comme nouveau dispositif.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6315-1 du code du travail issue de cette loi s'applique à compter du 1er octobre 2026 aux accords de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens.

Les branches ayant conclu des accords sur la périodicité des entretiens professionnels, ce qui est le cas pour le régime général de sécurité sociale, dans le cadre de l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019, doivent engager une négociation afin de réviser les dispositions concernées pour les rendre conformes aux nouvelles.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1er

Les dispositions de l'avenant du 16 juin 2026 modifiant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : **3213** | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

Accord du 22 février 2026
relatif aux métiers particulièrement exposés à des risques professionnels

NOR : *ASET2650832M*
IDCC : *3213*

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;
UNSA ;
BATI-MAT-TP CFTC ;
CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Préambule*

Les partenaires sociaux souhaitent par cet accord mettre en œuvre des mesures préventives et réduire les risques, définis à l'article 3 des présentes, liés aux métiers de la branche des économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs.

Cet accord vise ainsi à reconnaître et renforcer les efforts déjà accomplis par les entreprises de la branche.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique volontariste pour prévenir de tout risque « d'usure professionnelle ».

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs ainsi que ces accords, dont celui de substitution.

Ces stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent accord ou embauchés postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Liste de métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques*

Il n'a pas été identifié que les salariés de la CCN des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs sont exposés au risque de vibrations mécaniques à des valeurs supérieures aux seuils prévus par l'article R. 4443-2 du code du travail.

Seuls les risques ergonomiques liés aux manutentions manuelles de charges et aux postures pénibles ont été identifiés.

La seule base de données des métiers de la branche est issue des travaux de l'Opco Atlas.

La liste des métiers particulièrement exposés aux risques est en annexe 1 du présent accord.

Durant la rédaction du présent accord, il n'a pas été possible de trouver de données statistiques pour notre branche au niveau de l'Insee. Cela pour plusieurs raisons :

– de par l'accord de fusion qui avait été signé avec la branche des métiers des géomètres le 22 juillet 2025 et dénoncé le 19 janvier 2024 ;

– de par la taille de la branche.

Les parties n'ont pas pu trouver d'éléments à utiliser dans les portraits statistiques des branches ou dans les tables de correspondance entre codes métiers et codes PCS-ESE par IDCC.

Néanmoins des éléments ont pu être trouvés sur la sinistralité de ce code NAF sur le site de la Cnam permettant ainsi d'avoir une vision plus claire des besoins de la branche. Voir annexe 2.

De plus, les partenaires sociaux soulignent aussi les risques liés aux métiers dits sédentaires, pathologies cardiovasculaires, obésité, diabète de type 2, TMS, etc.

Les éléments peuvent être retrouvés dans la documentation INRS ED 6522.

À partir de ces éléments, les employeurs de branche pourront solliciter les CARSAT pour participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques couverts par le FIPU.

Article 4 | *Impact de ces risques*

Ces risques professionnels peuvent engendrer des coûts sur l'activité économique ainsi que la performance.

Ceux-ci peuvent se traduire par de l'absentéisme, des arrêts maladies, maladies professionnelles, naissance d'un handicap…

Les partenaires sociaux considèrent alors qu'il est essentiel de mettre en œuvre différentes actions de prévention et curative le cas échéant.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de se prémunir des risques par la mise à disposition d'une sensibilisation encadrée, des formations et des actions préventives.

Article 5 | *Handicap et maintien dans l'emploi*

Les partenaires sociaux veulent insister sur le maintien dans l'emploi des personnes ayant un handicap et/ou ayant nouvellement un handicap, ainsi que sur l'embauche des personnes ayant un handicap, qui ne doit pas être un frein pour l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les sociétés à s'équiper afin de pouvoir embaucher ou maintenir dans l'emploi les personnes ayant un handicap.

Le présent accord est complémentaire à l'accord signé le 20 février 2025 sur l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 6 | *Document unique de prévention des risques professionnels (DUERP)*

Les partenaires de la branche rappellent que toutes les entreprises doivent évaluer les risques professionnels dès la première embauche. Pour ce faire, elles établissent cette évaluation au travers du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce dernier permet de consigner les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Le DUERP exige *a minima* une mise à jour annuelle.

Il est possible de télécharger un outil gratuit et anonyme, pour effectuer une évaluation des risques afin d'établir un DUERP : outil d'évaluation des risques (adresse du site à la date de signature du présent accord : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil69) proposé par l'assurance maladie et l'INRS.

Article 7 | *Salarié compétent en prévention et protection des risques professionnels*

Depuis le 1er juillet 2012, tout employeur doit désigner au moins un salarié compétent pour s'occuper des activités de prévention et de protection des risques professionnels (art. L. 4644-1 du code du travail : « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18. »).

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut :

– faire appel, après avis du CSE, à des intervenants en prévention des risques professionnels du service de prévention et de santé au travail interentreprise ;

– faire également appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale.

Article 8 | *Formation professionnelle*

Au-delà des formations obligatoires, les formations suivantes peuvent être envisagées :

– formation à la conduite plus sûre, théorique et pratique ;

– formation spécifique : produits dangereux, utilisation de moyens de manutention… ;

– formation à la manutention manuelle des charges ;

– formation gestes et postures ;

– sensibilisation aux risques « alcool » et « drogues ».

Les entreprises peuvent se rapprocher au besoin de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : https://www.anact.fr/prevention-de-lusure-professionnelle-la-methode-anact.

Article 9 | *Suivi des mesures de prévention des risques professionnels*

Un suivi et une analyse seront réalisés annuellement sur la supervision de la CPPNI par l'association paritaire qui gère le paritarisme de la branche en ce qui concerne les actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion des salariés, mises en œuvre par les employeurs avec un financement du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

À la date de signature du présent accord, l'association du paritarisme de la branche n'existe pas encore, mais les partenaires de la branche mettront tout en œuvre afin de la créer dans les meilleurs délais.

Dans le cadre de ce suivi, les partenaires sociaux échangeront sur les actions relatives aux questions des différents types d'usure occasionnées dans la profession.

Article 10 | *Date d'effet*

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 11 | *Durée. Publicité. Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

La liste des métiers particulièrement exposés aux risques au sein de la branche des économistes (IDCC 3213)

N°	Métiers	Code PCS-ESE			Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
1	Responsables entreprise	372A	210X	233D	Exposé	Exposé	Non exposé
2	Spécialistes réponses marchés services publics/privés	372A	382D		Non exposé	Exposé	Non exposé
3	Chargés d'affaires	372A	481A	481B	Exposé	Exposé	Non exposé
4	Chargés de projets assistance à maîtrise d'ouvrage	372A	472 C		Non exposé	Exposé	Non exposé
5	Chargés de projets économie de la construction	372A	472 C	382C	Non exposé	Exposé	Non exposé
6	Chargé de projet ordonnancement pilotage coordination (OPC)	372A	486E	382D	Non exposé	Exposé	Non exposé
7	Chargé de projet maîtrise d'œuvre	372A	472 C	481B	Non exposé	Exposé	Non exposé
8	Métreurs et techniciens divers du bâtiment et travaux publics	372A	472 C		Exposé	Exposé	Non exposé
9	Technicien de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	372A	477A		Non exposé	Exposé	Non exposé
10	Experts salariés de niveau technicien, technicien divers	372A	479B		Exposé	Exposé	Non exposé
11	Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	372A	543G		Non exposé	Exposé	Non exposé
12	Conducteurs de travaux	372A	481A	486E	Exposé	Exposé	Non exposé
13	Chefs de chantier	372A	481B	382C	Exposé	Exposé	Non exposé

NAF niveau 1 : Activités spécialisées, scientifiques et techniques

SYNTHESE ANNEE 2023

NAF niveau 5 : 7490A — **Activité des économistes de la construction**

Synthèse 2023 et évolutions depuis 2019

	nombre	évolution 2023/2022
Accidents du travail	43	-6,5% ↘
Accidents de trajet	9	-59,1% ↘
Maladies professionnelles	3	50,0% →
Nombre de salariés	6 628	3,1% ↗

Détail par risque

Accidents du travail	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'Acc. du travail en 1er règl. :	39	50	61	46	43
Nombre de salariés*	5 235	5 326	5 976	6 426	6 628
Nombre de nouvelles IP :	7	2	1	4	4
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	3 952	4 898	6 272	7 337	4 814
Indice de fréquence :	7,4	nc	10,2	nc**	6,5

Accidents de trajet	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d' Acc. de trajet en 1er règl. :	8	11	11	22	9
Nombre de nouvelles IP :	1	0	0	1	1
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	722	590	733	1 010	695
Indice de fréquence :	1,5	nc	1,8	nc**	1,4

Maladies professionnelles	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de MP en 1er règl. :	2	0	6	2	3
Nombre de nouvelles IP :	0	0	0	1	0
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	205	0	489	740	1 135

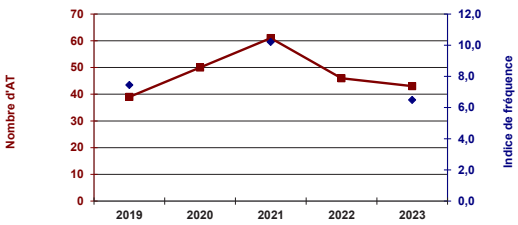
**Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel. L'IF 2021 est à interpréter avec précaution.*

***Pour 2022, l'IF n'a pas été calculé du fait de de la rupture observée dans les données de sinistralité.*

nc : non calculé *nb : Périmètre actuel des CTN.*

Accidents du travail

Evolution du nombre et de la fréquence des accidents du travail

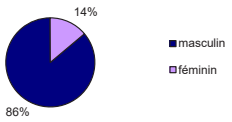


Principales maladies professionnelles

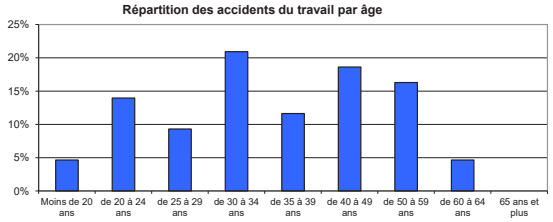
Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	*Nb 2022*
057A	Affections périarticulaires	2	67%	*1*
098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lo	1	33%	*0*
001A	plomb	0	0%	*0*
002A	mercure	0	0%	*0*
003A	tétrachloréthane	0	0%	*0*
	Autres MP	0	0%	*1*

Salariés concernés par les accidents du travail

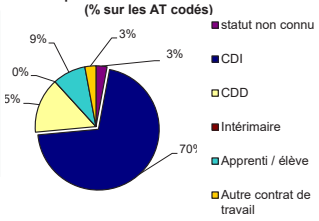
Répartition des accidents du travail par sexe



Répartition des accidents du travail par âge

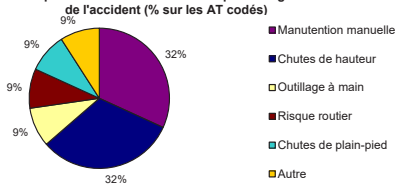


Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime (% sur les AT codés)



Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident (% sur les AT codés)



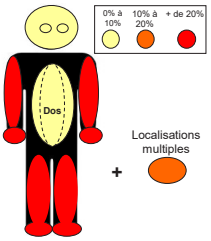
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

	%
Manutention manuelle	32%
Chutes de hauteur	32%
Outillage à main	9%
Risque routier	9%
Chutes de plain-pied	9%
Autre	9%

Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Tête et cou, y compris yeux	7%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	28%
Torse et organes	2%
Dos	7%
Membres inférieurs	33%
Multiples endroits du corps affectés	16%
Inconnue ou non précisée	7%

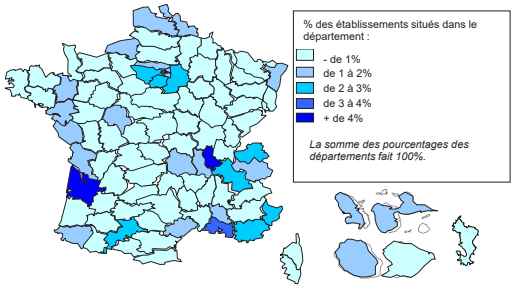


Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

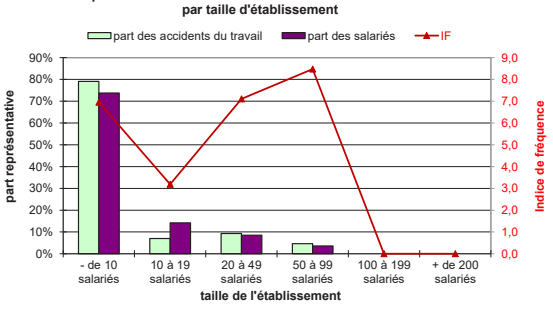
	%
Entorses et foulures	26%
Chocs traumatiques	16%
Traumatismes internes	14%
Plaies ouvertes	12%
Commotions et traumatismes internes	9%
Autre	23%

Etablissements concernés

Répartition des établissements sur l'ensemble du territoire



Répartition des accidents du travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



NAF niveau 1 : Activités spécialisées, scientifiques et techniques

ACCIDENTS DU TRAVAIL ANNEE 2023

NAF niveau 5 : 7490A — **Activité des économistes de la construction**

Nombre de salariés en activité :	**6 628**		
Nombre d'accidents du travail en premier règlement :	**43**	**Indice de fréquence :**	**6,5**
dont avec au moins 4 jours d'arrêt :	**40**	**Taux de fréquence :**	**4,5**
Nombre de nouvelles incapacités permanentes :	**4**	**Taux de gravité :**	**0,5**
Nombre de décès :	**0**	**Indice de gravité :**	**2,3**
Nombre de journées perdues :	**4 814**	**Nombre d'établissements :**	**2 679**

	Nombre d'AT en 1er règl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
REPARTITION SUIVANT L'AGE DE LA VICTIME				
Non précisé	0	0	0	0
Moins de 20 ans	2	0	0	55
de 20 à 24 ans	6	1	0	226
de 25 à 29 ans	4	0	0	606
de 30 à 34 ans	9	0	0	388
de 35 à 39 ans	5	1	0	447
de 40 à 49 ans	8	1	0	1 301
de 50 à 59 ans	7	1	0	1 663
de 60 à 64 ans	2	0	0	128
65 ans et plus	0	0	0	0
REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME				
masculin	37	4	0	4 073
féminin	6	0	0	741
REPARTITION SUIVANT LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (1)				
Non précisé	3	0	0	37
Cadres, techniciens, a.m.	9	1	0	1 410
Employés	4	0	0	188
Apprentis	2	0	0	109
Elèves	0	0	0	0
Ouvriers non qualifiés	0	1	0	436
Ouvriers qualifiés	16	1	0	853
Divers	0	0	0	0
Non codés	6	1	0	1 781
REPARTITION SUIVANT LA NATURE DES LESIONS				
Nature inconnue ou non précisée	1	0	0	4
Blessures superficielles	0	0	0	0
Plaies ouvertes	5	1	0	194
Autres plaies et blessures superficielles	2	0	0	53
Fractures fermées	3	1	0	81
Fractures ouvertes	0	0	0	0
Autres fractures osseuses	1	0	0	234
Luxations et sub-luxations	0	0	0	0
Entorses et foulures	11	0	0	967
Autres luxations, entorses, foulures	0	0	0	0
Amputations traumatiques	0	0	0	0
Commotions et traumatismes internes	4	0	0	536
Traumatismes internes	6	1	0	1 769
Autres commotions, traumatismes internes	0	0	0	0
Brûlures (thermiques)	0	0	0	0
Brûlures chimiques (corrosions)	0	0	0	0
Gelures	0	0	0	0
Autres brûlures et gelures	0	0	0	0
Empoisonnements aigus	0	0	0	0
Infections aiguës	0	0	0	0
Autres empoisonnements, infections	0	0	0	0
Asphyxies	0	0	0	0
Noyades et submersions non mortelles	0	0	0	0
Autres noyades et asphyxies	0	0	0	0
Perte auditive aiguë	0	0	0	0
Effets de la pression (barotrauma)	0	0	0	0
Autres effets bruit, vibrations et pression	0	0	0	0
Chaleur et coups de soleil	0	0	0	0
Effets des radiations (non thermiques)	0	0	0	0
Effets du froid	0	0	0	0
Autres effets t°, lumière, radiations	0	0	0	0
Chocs suite à agressions et menaces	0	0	0	0
Chocs traumatiques	7	0	0	223
Autres chocs	0	0	0	338
Blessures multiples	1	0	0	184
Autres blessures déterminées non classées	2	1	0	231
REPARTITION SUIVANT LE SIEGE DES LESIONS				
Localisation de la blessure non déterminée	2	0	0	26
Tête, sans autre spécification	1	0	0	3
Cou, dont colonne vertébrale et vertèbres du cou	2	1	0	6
Dos, dont colonne vertébrale et vertèbres du dos	3	0	0	463
Torse et organes, sans autre spécification	1	0	0	234
Membres supérieurs, sans autre spécification	12	1	0	1 312
Membres inférieurs, sans autre spécification	14	1	0	1 345
Ensemble du corps et endroits multiples	7	1	0	1 332
Autres parties du corps blessées	1	0	0	93

	Nombre d'AT en 1er règl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
REPARTITION SUIVANT LE LIEU DE L'ACCIDENT (1)				
Non précisé	1	0	0	18
lieu de travail habituel	10	2	0	1 340
lieu de travail occasionnel	18	1	0	1 607
lieu du repas	0	0	0	0
au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail	0	0	0	0
au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas	0	0	0	0
au cours d'un déplacement pour l'employeur	5	0	0	68
Non codés	6	1	0	1 781
REPARTITION SUIVANT LE TYPE DE LIEU DE L'ACCIDENT (1)				
Site industriel	4	1	0	204
Chantier, construction, carrière, mine à ciel ouvert	11	2	0	1 464
Lieu pour agriculture, élevage, pisciculture, zone fores	0	0	0	0
Lieu d'activité tertiaire, bureau, divertissement, divers	3	0	0	932
Établissement de soins	1	0	0	5
Lieu public	5	0	0	61
Domicile	2	0	0	108
Lieu d'activité sportive	1	0	0	51
En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers	0	0	0	0
Sous terre - à l'exclusion des chantiers	0	0	0	0
Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers	0	0	0	0
En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers	0	0	0	0
Autre ou sans information	7	0	0	208
Non codés	6	1	0	1 781
REPARTITION SUIVANT LA DEVIATION (1)				
Problème électrique, explosion, feu	0	0	0	0
Débordement, renversement, fuite, etc.	0	0	0	0
Éclatement, glissade, chute, etc. d'agent matériel	1	0	0	42
Perte de contrôle	7	1	0	887
Glissade ou trébuchement avec chute	10	2	0	1 576
Mouvement corps sans contrainte	5	0	0	81
Mouvement corps avec contrainte	3	0	0	77
Surprise, violence, agression, menace, etc.	1	0	0	162
Autre ou sans information	7	0	0	208
Non codés	6	1	0	1 781
REPARTITION SUIVANT L'AGENT MATERIEL DE LA DEVIATION (1)				
Bâtiments, surfaces à niveau	5	1	0	416
Bâtiments, constructions, surfaces hauteur	6	1	0	1 215
Bâtiments, constructions, surfaces profondeur	0	0	0	0
Dispositifs de distribution de matière	0	0	0	0
Moteurs, dispositifs transmis./stockage énergie	0	0	0	0
Outils à main non motorisés	1	0	0	400
Outils mécaniques tenus main	1	0	0	18
Outils à main, sans précision sur motorisation	0	0	0	0
Machines, équipements portables ou mobiles	0	0	0	0
Machines et équipements fixes	1	0	0	45
Dispositifs convoyage, transport, stockage	1	1	0	30
Véhicules terrestres	3	0	0	405
Autres véhicules de transport	0	0	0	0
Matériaux, objets, produits, bris, poussières, etc.	6	0	0	87
Substances chimiques, explosives, radioactives…	0	0	0	0
Dispositifs et équipements de sécurité	0	0	0	0
Equipements bureau, sport, armes, domestiques…	0	0	0	0
Organismes vivants et êtres humains	1	0	0	162
Déchets en vrac	0	0	0	0
Phénomènes physiques, éléments naturels	0	0	0	0
Autre ou sans information	9	0	0	255
Non codés	6	1	0	1 781
REPARTITION SUIVANT L'ACTIVITE PHYSIQUE SPECIFIQUE (1)				
Opération de machine	1	0	0	45
Travail avec des outils à main	3	0	0	66
Conduite/présence moyen de transport-manutention…	3	0	0	40
Manipulation d'objets	3	1	0	446
Transport manuel	1	0	0	7
Mouvement	14	2	0	1 859
Présence	6	0	0	458
Autre ou sans information	3	0	0	112
Non codés	6	1	0	1 781
REPARTITION SUIVANT LA MODALITE DE LA BLESSURE (1)				
Contact courant électrique, t°, substance dangereuse	0	0	0	0
Noyade, ensevelissement, enveloppement	0	0	0	0
Écrasement mouvement vertical ou horizontal	9	2	0	1 923
Heurt par objet en mouvement	4	0	0	69
Contact agent matériel coupant, pointu, etc.	5	0	0	115
Coincement, écrasement, etc.	1	1	0	30
Contrainte du corps, contrainte psychique	9	0	0	543
Morsure, coup de pied, etc.	1	0	0	162
Autre ou sans information	5	0	0	191
Non codés	6	1	0	1 781

(1) Nombre d'AT avec un 1er règlement en 2023 et ayant eu au moins 4 jours d'arrêt en 2023

CNAM-DRP-MStat

NAF niveau 1 : Activités spécialisées, scientifiques et techniques

MALADIES PROFESSIONNELLES ANNEE 2023

Champ des 9 Comités Techniques Nationaux (CTN)

NAF niveau 5 : 7490A **Activité des économistes de la construction**

Nombre de salariés en activité	**6 628**
Nombre de maladies avec 1er règlement	**3**
Nombre de nouvelles incapacités permanentes (taux compris entre 1% et 100%)	**0**
Nombre de décès	**0**
Nombre de journées perdues par incapacité temporaire	**1 135**

		Nombre de MP avec 1er règl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
	REPARTITION SUIVANT L'AGE DE LA VICTIME				
1	Non précisé	0	0	0	0
2	Moins de 20 ans	0	0	0	0
3	de 20 à 24 ans	0	0	0	0
4	de 25 à 29 ans	0	0	0	117
5	de 30 à 34 ans	0	0	0	0
6	de 35 à 39 ans	0	0	0	0
7	de 40 à 49 ans	2	0	0	622
8	de 50 à 59 ans	1	0	0	396
9	de 60 à 64 ans	0	0	0	0
10	65 ans et plus	0	0	0	0
	REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME				
1	Masculin	3	0	0	1 104
2	Féminin	0	0	0	31

		Nombre de MP avec 1er règl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
	REPARTITION SELON LA PROFESSION				
1	Agriculteurs	0	0	0	0
2	Artisans	2	0	0	549
3	Conducteurs	0	0	0	0
4	Dirigeants	0	0	0	31
5	Employés	0	0	0	0
6	Employés non qualifiés	1	0	0	199
7	Personnels de service	0	0	0	0
8	Professions intermédiaires	0	0	0	0
9	Spécialistes des sciences	0	0	0	356
10	Professions militaires	0	0	0	0
11	Non précisé	0	0	0	0
	REPARTITION SUIVANT LA DUREE D'EXPOSITION				
1	Non précisé	0	0	0	0
2	Moins de 6 mois	0	0	0	0
3	De 6 mois à un an	0	0	0	0
4	De 1 an à moins de 5 ans	1	0	0	482
5	De 5 ans à moins de 10 ans	1	0	0	215
6	Plus de 10 ans	1	0	0	438

REPARTITION PAR MP

N°	Libellé	Nombre de MP avec 1er règl.	Nombre de nouvelles IP	Nombre de décès	Nombre de journées perdues
001A	plomb	0	0	0	0
002A	mercure	0	0	0	0
003A	tétrachloréthane	0	0	0	0
004A	benzène	0	0	0	0
004B	affections/benzène toluène	0	0	0	0
005A	phosphore	0	0	0	0
006A	rayonnements ionisants	0	0	0	0
007A	Tétanos	0	0	0	0
008A	ciments	0	0	0	0
009A	dérivés des hydrocarbures	0	0	0	0
010A	dermites par acide chromiques	0	0	0	0
010B	acide chromique	0	0	0	0
010T	cancer chromique	0	0	0	0
011A	Intoxication / tétrachlorure de carbone	0	0	0	0
012A	dérivés hydrocarbures aliphatiques	0	0	0	0
013A	hydrocarbures benzéniques	0	0	0	0
014A	dérivés phénol/pentachlorophénol	0	0	0	0
015A	Aff/amines aromatiques/sels/dérivés	0	0	0	0
015B	allergique/amines hydroxylés	0	0	0	0
015T	lésions de la vessie	0	0	0	0
016A	goudrons houille	0	0	0	0
016B	cancers/les goudrons, huile de houille	0	0	0	0
018A	Charbon	0	0	0	0
019A	Spirochétoses	0	0	0	0
020A	arsenic	0	0	0	0
020B	Cancer/arsenic	0	0	0	0
020T	Cancers/pyrites	0	0	0	0
021A	l'hydrogène arsénié	0	0	0	0
022A	Sulfocarbonisme	0	0	0	0
023A	Nystagmus	0	0	0	0
024A	Brucelloses	0	0	0	0
025A	Pneumoconioses/silice	0	0	0	0
026A	bromure de méthyle	0	0	0	0
027A	chlorure de méthyle	0	0	0	0
028A	Ankylostomose	0	0	0	0
029A	Lésions/travaux où pression>pression atmos.	0	0	0	0
030A	Aff/amiante	0	0	0	0
030B	Cancer broncho-pulm./ amiante	0	0	0	0
031A	MP/aminoglycosides	0	0	0	0
032A	fluor,l'acide fluorhydrique	0	0	0	0
033A	béryllium	0	0	0	0
034A	phosphates,pyrophosphates etc	0	0	0	0
036A	huiles etgraisse animale ou de synthèse	0	0	0	0
036B	cancers peau/dérivé du pétrole	0	0	0	0
037A	Aff.cutanées/oxydes et nickel	0	0	0	0
037B	Aff.respi./oxydes et nickel	0	0	0	0
037T	Aff.cancéreuses./oxydes et nickel	0	0	0	0
038A	chlorpromazine	0	0	0	0
039A	bioxyde de manganèse	0	0	0	0
040A	bacille tuberculeux	0	0	0	0
041A	pénicillines et céphalospornes	0	0	0	0
042A	Surdité	0	0	0	0
043A	Aff/aldéhyde et ses polymères	0	0	0	0
043B	Aff. cancéreuses /aldéhyde formique	0	0	0	0
044A	aff/ inhalation d'oxyde de fer	0	0	0	0
044B	cancers/inhalation d'oxyde de fer	0	0	0	0
045A	Hépatites virales	0	0	0	0
046A	Mycoses cutanées	0	0	0	0
047A	Bois	0	0	0	0
049A	amines aliphatiques et alicycliques	0	0	0	0
049B	affections respiratoires	0	0	0	0
050A	Phenylhydrazine	0	0	0	0
051A	résines époxydiques	0	0	0	0
052A	chlorure de vinyle monomère	0	0	0	0
053A	Affections dues aux rickettsies	0	0	0	0
054A	Poliomyélites	0	0	0	0
055A	amibes	0	0	0	0
056A	Rage	0	0	0	0
057A	Affections périarticulaires	2	0	0	595
058A	Affections/ W à Hte température	0	0	0	0
059A	Intoxications/hexane	0	0	0	0
061A	cadmium et ses composés	0	0	0	0
061B	Cancer broncho-pulm./ cadmium	0	0	0	0
062A	isocyanates organiques	0	0	0	0
063A	Aff./enzymes	0	0	0	0
064A	Intoxication par CO	0	0	0	0
065A	eczéma allergique	0	0	0	0
066A	Aff. Respir./ allergie	0	0	0	0
066B	Pneumopathies d'hypersensibilité	0	0	0	0
067A	LésionsChlorure de potassium	0	0	0	0
068A	Tularémie	0	0	0	0
069A	vibrations et chocs/machine	0	0	0	0
070A	cobalt	0	0	0	0
070B	Affec. respi.carbures métalliques	0	0	0	0
070T	Affec. cancé. carbures métalliques	0	0	0	0
071A	aff.oculaire/rayonnement thermique	0	0	0	0
071B	Affections cancéreuses	0	0	0	0
072A	dérivés du nitrol et du glycérol	0	0	0	0
073A	antimoine et ses dérivés	0	0	0	0
074A	furfural et l'alcool furfurylique	0	0	0	0
075A	sélénium et dérivés	0	0	0	0
076A	maladies nosocomiales	0	0	0	0
077A	Périonyxis et onyxis	0	0	0	0
078A	chlorure de sodium dans les mines de sel	0	0	0	0
079A	Lésions chr. du ménisque	0	0	0	0
080A	Kératoconjonctivites virales	0	0	0	0
081A	Aff.malignes/bis(chlorométhyle)éther	0	0	0	0
082A	Aff./le méthacrylate de méthyle	0	0	0	0
083A	Lésions/travaux où pression<pression atmos.	0	0	0	0
084A	Aff./solvants orga.liquides	0	0	0	0
085A	N-méthyl N-nitro N…	0	0	0	0
086A	Pasteurelloses	0	0	0	0
087A	Ornithose-Psittacose	0	0	0	0
088A	Rouget du porc	0	0	0	0
089A	halothane	0	0	0	0
090A	Aff.respi.inhalation textile végétal	0	0	0	0
091A	BPCO du mineur de charbon	0	0	0	0
092A	strptococcis suis	0	0	0	0
093A	lés.de l'œil par particules ds puit de mine	0	0	0	0
094A	BPCO du mineur de fer	0	0	0	0
095A	Aff.allergique/latex	0	0	0	0
096A	hantavirus	0	0	0	0
097A	Aff. Rachis lombaire/vibrations	0	0	0	0
098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lourdes	1	0	0	184
099A	1.3 butadiène	0	0	0	0
100A	Aff. respi./ causées par une infection SARS-CoV2	0	0	0	0
101A	Aff. cancéreuses provoquées par le trichloréthylène	0	0	0	0
102A	Cancer de la prostate	0	0	0	0
Hors tableau	Alinéa 7	0	0	0	356

CNAM-DRP-MStat

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE AGENTS DE DIRECTION**
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 16 juin 2026

étendant aux agents de direction
l'avenant du 16 juin 2026 au protocole d'accord du 19 décembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650827M*
IDCC : *3232*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à transposer dans le cadre conventionnel les évolutions issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Celle-ci ayant notamment supprimé le dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A), fait évoluer l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel et consacré la période de reconversion comme nouveau dispositif.

La nouvelle rédaction de l'article L. 6315-1 du code du travail issue de cette loi s'applique à compter du 1er octobre 2026 aux accords de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens.

Les branches ayant conclu des accords sur la périodicité des entretiens professionnels, ce qui est le cas pour le régime général de sécurité sociale, dans le cadre de l'article 6 du protocole d'accord du 19 décembre 2019, doivent engager une négociation afin de réviser les dispositions concernées pour les rendre conformes aux nouvelles.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

Article 1er

Les dispositions de l'avenant du 16 juin 2026 modifiant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260350-000826

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X