

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

2026-38
19 septembre 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° 2026-38 du 19 septembre 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° 2026-38.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-38 du 19 septembre 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 1486 | Bureaux-études-techniques : adhésion par lettre du 4 août 2026 de la FIECI à l'accord du 27 mai 2026 relatif au comité paritaire de surveillance du régime de prévoyance lourde 4

IDCC 1596 | Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 10 juillet 2026 relatif aux salaires minimaux 5

IDCC 1596-1597 | Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 10 juillet 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements 7

IDCC 1597 | Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 10 juillet 2026 relatif aux salaires minimaux 10

IDCC 1790 | Espaces-loisirs : avenant n° 77 du 2 juillet 2026 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 12

IDCC 1790 | Espaces-loisirs : avenant n° 78 du 2 juillet 2026 relatif à la révision de la convention collective 22

IDCC 2609 | Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 10 juillet 2026 relatif aux salaires minimaux 27

IDCC 3248 | Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 6 juillet 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2026 29

Accord(s) professionnel(s)

Bâtiment et travaux publics : avenant n° 68 du 17 juin 2026 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers 31

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Adhésion par lettre du 4 août 2026

de la FIECI à l'accord du 27 mai 2026
relatif au comité paritaire de surveillance
du régime de prévoyance lourde

NOR : *ASET2650877M*
IDCC : *1486*

Paris, le 4 août 2026.

La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service, informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, 22, rue de l'Arcade, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07.

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente notre décision d'adhésion à l'accord de branche du 27 mai 2026 relatif au comité paritaire de surveillance du régime de prévoyance lourde.

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président de la FIECI CFE-CGC.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 10 juillet 2026
relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : *ASET2650864M*
IDCC : *1596*

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

FFB Hauts-de-France ;

CAPEB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent cinquante mille salariés, employés au sein de quatre cent quarante mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

En dépit d'un contexte de tensions internationales qui pèsent sur le pouvoir d'achat mais aussi les trésoreries des entreprises, la profession poursuit sa volonté de renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

Article 1er | *Barèmes de salaires minimaux*

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1er septembre 2026 :

Coefficient	Montants au 1er janvier 2026	Montants au 1er septembre 2026
150	1 832 €	1 869 €
170	1 857 €	1 892 €
185	1 955 €	1 982 €
210	2 111 €	2 138 €
230	2 269 €	2 298 €
250	2 469 €	2 501 €
270	2 650 €	2 684 €

Article 2 | *Dispositions spécifiques*

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er septembre 2026.

Article 4 | *Dépôt*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Fresnes-lès-Montauban, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 10 juillet 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Hauts-de-France)

NOR : *ASET2650866M*
IDCC : *1596, 1597*

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

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent cinquante mille salariés, employés au sein de quatre cent quarante mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

En dépit d'un contexte de tensions internationales qui pèsent sur le pouvoir d'achat mais aussi les trésoreries des entreprises, la profession poursuit sa volonté de renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1er

En application de l'article 1.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région :

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme)

- Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 14 €.

- Indemnité de transport et indemnité de trajet :

Au 1er septembre 2026	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,76 €	1,57 €
Zone 2	6,56 €	3,14 €
Zone 3	10,14 €	4,71 €
Zone 4	13,33 €	6,28 €
Zone 5	17,04 €	7,86 €

Article 2 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er septembre 2026.

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Fresnes-lès-Montauban, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 10 juillet 2026
relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : *ASET2650865M*
IDCC : *1597*

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

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent cinquante mille salariés, employés au sein de quatre cent quarante mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

En dépit d'un contexte de tensions internationales qui pèsent sur le pouvoir d'achat mais aussi les trésoreries des entreprises, la profession poursuit sa volonté de renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

Article 1er | *Barèmes de salaires minimaux*

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le 1er mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1er septembre 2026 :

Coefficient	Montants au 1er janvier 2025	Montants au 1er septembre 2026
150	1 808 €	1 869 €
170	1 833 €	1 892 €
185	1 930 €	1 982 €
210	2 084 €	2 138 €
230	2 240 €	2 298 €
250	2 437 €	2 501 €
270	2 616 €	2 684 €

Article 2 | *Dispositions spécifiques*

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er septembre 2026.

Article 4 | *Dépôt*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Fresnes-lès-Montauban, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : **1790** | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

Avenant n° 77 du 2 juillet 2026

relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : *ASET2650868M*

IDCC : *1790*

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Préambule et objet*

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, réunis dans un esprit de responsabilité et de solidarité, constatent la nécessité d'agir collectivement pour préserver l'attractivité sociale et la performance économique de la branche.

Dans un contexte marqué par des défis sans précédent, les signataires réaffirment leur volonté de réformer et de se réformer, afin d'adapter les règles collectives aux réalités actuelles et de garantir la pérennité des entreprises comme des emplois.

Cet avenant s'inscrit donc dans une dynamique de dialogue social renforcé, visant à concilier compétitivité et équité, pour le bénéfice de tous les acteurs du secteur.

Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 2121-1 et suivants, L. 2232-5-1, L. 2232-9, L. 2253-1, L. 2253-2, L. 2261-7 et L. 2261-19 ;

Vu la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 ;

Vu l'avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social,

conviennent de :

– consacrer et organiser, au sein de la branche, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail ;
– préciser ses missions, sa composition, son fonctionnement et les moyens mis à disposition de ses membres.

Le présent avenant se substitue, pour ce qui concerne l'existence, les missions et le fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation de branche.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994.

Article 3 | *Institution de la CPPNI de la branche ELAC*

Les partenaires sociaux réaffirment l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail.

La CPPNI constitue l'instance de négociation, d'interprétation et de veille de la branche au sens des articles L. 2232-5-1 et L. 2232-9 du code du travail.

Les conventions et accords de branche, ainsi que leurs avenants et annexes, susceptibles d'être étendus au sens de l'article L. 2261-19 du code du travail, sont négociés et conclus au sein de la CPPNI, dans les conditions prévues par les articles L. 2232-5-1 et L. 2232-6 du code du travail.

Article 4 | *Missions de la CPPNI*

4.1. Missions générales de négociation et de représentation

La CPPNI a pour missions :

– de négocier, conclure et réviser la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, ses avenants et accords de branche, dans le respect des dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;
– de représenter la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics, des institutions nationales et des organismes paritaires, et d'apporter un appui aux entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre des textes conventionnels.

Dans l'exercice de ces missions, la CPPNI veille à définir des garanties applicables aux salariés de la branche et à contribuer à la régulation de la concurrence entre les entreprises de son champ, conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

4.2. Missions de veille, d'observation et de rédaction du rapport annuel

La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche. À ce titre, elle :

– suit les évolutions de l'emploi, des qualifications, des formes d'organisation du travail, de la durée du travail et des conditions de travail ;
– identifie les enjeux spécifiques, notamment ceux liés à l'identité saisonnière de la branche.

La CPPNI peut proposer des analyses et formuler des recommandations à destination des entreprises de la branche à partir de ces bilans.

4.2.1. Rapport annuel de branche

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI établit chaque année un rapport d'activité de branche, transmis à la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Ce rapport comprend notamment :

– un bilan des accords d'entreprise conclus dans la branche relatif à la durée du travail, aux différentes formes de repos ainsi qu'aux pratiques et mises en place de dispositifs d'épargne salariale ;

– un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la promotion de la mixité des emplois, incluant l'analyse des classifications et de leur impact sur l'égalité et la mixité, la répartition des contrats de professionnalisation et des certifications par genre ainsi que la description des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et des outils mis à disposition des entreprises ;

– un bilan de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

– un bilan de la politique de la branche en matière de santé et de sécurité au travail, comprenant la présentation des actions d'information, de formation et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux, ainsi que la prise en compte de l'impact environnemental.

Afin de faciliter la transmission des accords, la CPPNI met en place une plateforme de dépôt dédié sur le site internet de la branche des ELAC : https://www.ccn-elac.fr/depot-accord-entreprise.

Les modalités d'organisation, d'architecture, de contenu et de fonctionnement du rapport d'activité de branche feront l'objet d'une concertation paritaire spécifique.

4.2.2. Informations sociales et économiques

En complément du rapport annuel de branche et afin de disposer d'éléments d'analyse partagés et de renforcer la qualité du dialogue social de branche, les organisations signataires s'accordent pour engager le recueil d'informations économiques et sociales de branche, destiné à enrichir la réflexion des partenaires sociaux.

Les modalités d'organisation, d'architecture, de contenu, de fonctionnement et d'accès à ce recueil feront l'objet d'une concertation paritaire spécifique, en veillant à ce qu'elles permettent aux organisations syndicales et patronales de disposer d'une information suffisante, fiable et exploitable, tout en respectant les obligations légales et réglementaires relatives à la protection des données personnelles et au secret des affaires.

Ce recueil technique a pour objet de suivre l'évolution et la situation de la branche dans les domaines suivants : les effectifs, les rémunérations, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le temps et les conditions de travail, la formation professionnelle et la prise en compte des changements climatiques.

4.2.3. Modalités de collecte, de traitement et de protection des données utilisées pour les rapports de branche

Les modalités de collecte, de mise à jour, d'agrégation ou d'anonymisation des données ainsi que, le cas échéant, le recours à un tiers chargé de leur collecte, de leur consolidation et de leur traitement statistique sont définis paritairement, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

Les données sont, autant que possible, présentées pour l'année écoulée, les deux années précédentes et, lorsque cela est pertinent, assorties de perspectives ou tendances pour les années à venir, afin de permettre une analyse à la fois historique et prospective de la situation de la branche.

Pour alimenter ce rapport, les entreprises relevant du champ de la branche sont invitées à transmettre, selon des modalités définies paritairement, les informations nécessaires, sous une forme agrégée ou anonymisée, de manière à respecter les exigences de confidentialité et de protection des données à caractère personnel.

Les accords d'entreprise mentionnés ci-dessus sont transmis à la CPPNI par les entreprises ou, le cas échéant, par les services de dépôt, conformément aux textes réglementaires pris pour l'application de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent convenir de recourir à un tiers chargé d'assurer, pour le compte de la CPPNI, la collecte, la consolidation et le traitement statistique des données transmises par les entreprises, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données à caractère personnel et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

4.3. Missions d'interprétation et de conciliation

La CPPNI peut être saisie aux fins d'interprétation des dispositions de la convention collective nationale, de ses avenants et accords de branche, ou de conciliation de différends collectifs portant sur ces textes.

La saisine peut émaner :

– d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans la branche ;
– d'une entreprise relevant du champ de la CCN ELAC ;
– d'une organisation d'employeurs ;
– d'une juridiction, dans les conditions prévues par le code du travail et le code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI rend, le cas échéant, un avis d'interprétation ou une recommandation dans un délai de deux mois à compter de la réception d'un dossier complet.

Article 5 | *Composition de la CPPNI*

5.1. Organisations représentées

La CPPNI est composée de représentants :

– des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la CCN ELAC, au sens des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail ;
– des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans ce même champ, au sens des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La composition de la CPPNI est actualisée après chaque cycle de mesure de la représentativité syndicale et patronale, conformément aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation désigne formellement ses représentants par le biais d'un mandat officiel transmis au secrétariat de la CPPNI.

5.2. Paritarisme et parité femmes-hommes

La CPPNI est composée paritairement d'un nombre égal de représentants du collège employeur et du collège salarié.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés désigne jusqu'à deux représentants titulaires et, le cas échéant, un suppléant. Étant précisé qu'en qualité de suppléant, le

représentant peut se joindre aux réunions uniquement à distance, et n'a pas droit d'intervenir dans les débats.

Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants titulaires et suppléants égal à celui des représentants du collège salarié.

Les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des délégations.

5.3. Présidence

La CPPNI est présidée par un binôme paritaire composé :

– d'un président issu du collège employeur ;

– d'un vice-président issu du collège salarié, ou inversement.

La présidence alterne tous les deux ans entre les deux collèges.

Les nominations des président et vice-président figurent au procès-verbal de la ou des premières réunions de l'année correspondant au début des mandats.

La présidence a pour rôle d'animer les débats, de faire respecter les temps de parole et l'ordre du jour. Elle élabore les convocations et courriers avec le secrétariat, dans le respect des positions et décisions exprimées par la commission.

5.4. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNELAC, dans des conditions et des moyens définis par les partenaires sociaux.

Le SNELAC nomme un secrétaire national référent, chargé d'assurer :

– l'organisation des réunions ;

– la rédaction des projets de procès-verbaux ;

– le suivi de la réalisation des études, rapports et projets paritaires ;

– la représentation paritaire de la branche.

Le secrétaire national est nommé pour une durée de quatre ans.

L'information de la nomination du/de la secrétaire national(e) figure au procès-verbal de la première réunion de la commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation de l'année correspondant au début du mandat.

Article 6 | *Fonctionnement de la CPPNI*

6.1. Réunions et calendrier de négociation

La CPPNI des ELAC se réunit une fois par mois, sauf décision contraire des partenaires sociaux.

Par ailleurs, elle se réunit chaque fois que nécessaire, à l'initiative de sa présidence ou à la demande d'au moins deux organisations syndicales de salariés ou d'une organisation d'employeurs représentative.

En début d'année civile, la CPPNI adopte un calendrier de négociation (agenda social de branche) fixant notamment :

– les dates prévisionnelles de ses réunions ordinaires ;
– les thèmes de négociation ;
– les échéances de remise des rapports annuel intégrant les modalités de traitement et d'analyse ainsi que les moyens associés.

Les convocations, accompagnées de l'ordre du jour et des documents préparatoires, sont adressées aux membres titulaires et suppléants de la CPPNI au moins dix jours calendaires avant la date de la réunion, sauf urgence dûment motivée.

6.2. Quorum et règles de décision

La CPPNI ne peut valablement délibérer que si au moins la moitié des organisations représentatives de chacun des collèges (collège employeur et collège salarié) est présente ou représentée.

Les conventions, accords et avenants de branche issus des travaux de la CPPNI ne sont valides en tant qu'accords collectifs de branche que s'ils remplissent cumulativement les conditions suivantes :

– être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, à elles seules ou ensemble, au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans le champ d'application de l'accord ;
– ne pas faire l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, à elles seules ou ensemble, plus de 50 % desdits suffrages, dans les conditions prévues par le code du travail.

Ces règles de validité s'appliquent conformément aux articles L. 2232-6, L. 2232-5-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les projets de convention ou d'avenant de branche sont ensuite soumis à la signature des organisations représentatives, dans les conditions prévues par les articles L. 2232-5-1 et L. 2261-7 du code du travail.

6.3. Procédure d'interprétation et de conciliation

Lorsqu'elle est saisie pour interprétation ou conciliation, la CPPNI siège en formation « interprétation et conciliation ». Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours direct auprès des instances judiciaires.

La commission quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie pour demander une interprétation sur l'application d'un article ou d'un accord :

– soit directement par un employeur ou un salarié de la branche ;
– soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
– soit par toute juridiction compétente dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La saisine doit comporter notamment :

– l'identification précise des textes conventionnels en cause ;
– l'exposé des difficultés d'interprétation ou du différend ;
– les pièces utiles à l'examen de la demande.

En cas de dossier incomplet, le secrétariat invite le demandeur à le compléter par tout moyen.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

– procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant ;
– informe l'employeur ou le salarié par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

Les échanges de la commission donnent lieu à la rédaction :

– d'un avis, supposant un accord entre le collège employeur et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et employeur, un accord de la majorité des organisations présentes ;
– d'une information, si la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Quel que soit le résultat des échanges, la commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

Les avis d'interprétation n'ont pas, par eux-mêmes, la valeur d'avenant à la convention collective ; ils peuvent, si les partenaires sociaux en décident, être repris dans un projet d'avenant soumis à la procédure de négociation, de signature, d'opposition et d'extension prévue par les articles L. 2261-7 et suivants et L. 2261-19 du code du travail.

Les juridictions saisies ne sont pas liées par les avis de la CPPNI en format de commission d'interprétation et de conciliation, sauf si ces avis ont été intégrés dans un avenant régulièrement conclu et, le cas échéant, étendu.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai de 2 mois à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 7 | *Autres commissions paritaires et groupes de travail paritaires*

La CPPNI peut décider de constituer des sous-commissions thématiques compétentes pour assurer le suivi de sujets déterminés, voire des groupes de travail paritaires pour préparer les négociations relatives aux chantiers de révision définis à l'article 10 du présent avenant.

Elle peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

7.1 Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF)

La branche dispose par ailleurs d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF), compétente pour les questions d'emploi, de formation professionnelle et de certification.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation.

À la date de signature du présent texte, la CPNEF comprend une sous-commission « certifications », notamment compétente pour organiser le jury de certification de l'organisme certificateur de la branche.

La CPNEF est composée paritairement d'un nombre égal de représentants du collège employeur et du collège salarié.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés désigne jusqu'à deux représentants titulaires et, le cas échéant, un suppléant. Étant précisé qu'en qualité de suppléant, le représentant peut se joindre aux réunions uniquement à distance, et n'a pas droit d'intervenir dans les débats.

Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants titulaires et suppléants égal à celui des représentants du collège salarié.

Les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des délégations.

La présidence de la CPNEF est composée d'un binôme paritaire composé d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme.

Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Le secrétariat de la CPNEF est assuré par le secrétaire national, dans les conditions et les moyens définis par les partenaires sociaux ainsi qu'à l'article 5.4 du présent texte.

7.2. Sous-commissions de la CPPNI

À la date de signature du présent texte, la CPPNI comprend une sous-commission « protection sociale », compétente pour assurer le suivi des sujets relevant des frais de santé et de la prévoyance, notamment des régimes de branche en matière de protection sociale complémentaire.

Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail.

Les missions de la CPNEF et des sous-commissions sont articulées avec celles de la CPPNI, de manière à assurer la cohérence des travaux de branche.

Article 8 | *Déroulement des réunions paritaires*

8.1. Principe général

Les réunions de la CPPNI, de la CPNEF, des sous-commissions paritaires, du jury de certification et des groupes de travail paritaires de branche se tiennent de préférence en présentiel au siège de la branche ou en tout autre lieu déterminé par les partenaires sociaux et précisé dans la convocation, étant précisé que le format hybride associant présentiel et distanciel (audio ou visioconférence) reste accessible pour permettre la participation d'un maximum de représentants.

Lorsque la réunion se tient en tout ou partie à distance, elle se déroule au moyen d'outils de visioconférence ou d'audioconférence permettant l'identification des participants, la tenue de débats de qualité et, le cas échéant, l'organisation de votes.

Le mode de tenue de chaque réunion (présentiel, distanciel ou hybride) est déterminé par la présidence de la CPPNI, après consultation des organisations représentées, en tenant compte notamment des contraintes d'organisation et des capacités d'accueil des locaux. Il est précisé dans la convocation.

Chaque organisation représentée détermine librement le mode de participation de ses représentants, en fonction du format retenu pour la réunion et des contraintes matérielles et logistiques.

9.1. Droit d'absence et temps de travail effectif

Les salariés des entreprises de la branche mandatés pour siéger à la CPPNI bénéficient d'un droit d'absence pour participer :

– aux réunions plénières de la CPPNI ;

– aux réunions des groupes de travail ou sous-commissions créées dans son cadre.

Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Le salarié informe son employeur, par tout moyen conférant date certaine, au moins dix jours calendaires avant la date de la réunion, sauf urgence, en joignant la convocation ou tout justificatif émanant de la branche.

9.2. Droit à préparation des réunions paritaires

Afin de garantir la qualité du dialogue social de branche, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs siégeant en CPPNI, en CPNEF, en sous-commission « protection sociale », au sein du jury de certification, ou dans tout autre groupe de travail paritaire de branche bénéficient de moyens spécifiques destinés à la préparation des réunions paritaires.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose, pour la préparation des réunions paritaires de branche (CPPNI/CPNEF), d'un crédit annuel de 12 journées de 7 heures par délégué mandaté, dans la limite de trois délégués par organisation.

Ce crédit est complété, les mois où une sous-commission ou autre groupe de travail paritaire se réunit, par une journée supplémentaire de 7 heures consacrées à la préparation desdits travaux. Ce crédit est accordé pour la préparation de chaque réunion supplémentaire (hors réunion d'informations/présentation).

Ces journées sont exclusivement consacrées :

– à l'analyse des documents transmis en amont des réunions paritaires ;

– à la préparation des positions et projets de textes ;

– à la participation aux réunions internes de coordination de l'organisation, en lien direct avec les travaux de la branche ELAC.

Toutefois, la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartenant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

9.3. Modalités d'utilisation et information de l'employeur

Les journées de préparation sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel par l'employeur.

Le salarié informe son employeur, par tout moyen conférant date certaine, au moins huit jours calendaires avant la date d'utilisation de la journée de préparation, sauf urgence liée à la convocation tardive d'une réunion paritaire.

L'information indique :

– la date de la journée de préparation ;

– l'instance ou le chantier de branche concerné (CPPNI, CPNEF, sous-commission, groupe technique paritaire, etc.).

9.4. Frais de déplacement, de repas et d'hébergement

Les frais de déplacement, de repas et, le cas échéant, d'hébergement engagés par les membres de la CPPNI pour participer aux réunions sont pris en charge par le fonds paritaire de branche, géré par l'association paritaire des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (APELAC), dans la limite de barèmes fixés par les partenaires sociaux, et mis à leur disposition par le secrétariat de la CPPNI.

Un bilan du remboursement des frais remboursés sera transmis à chaque organisation représentative au sein de la CPPNI en fin d'année civile.

Article 10 | *Durée, révision, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du 1er septembre 2026. Il pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les avenants de révision régulièrement conclus se substituent de plein droit, à compter de leur entrée en vigueur, aux stipulations qu'ils modifient, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera déposé auprès du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumis à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Les partenaires sociaux demandent au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : **1790** | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

Avenant n° 78 du 2 juillet 2026

relatif à la révision de la convention collective

NOR : *ASET2650869M*

IDCC : *1790*

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Préambule et objet*

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 ;

Vu l'avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019 ;

Vu l'avenant n° 77 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI),

constatent que les travaux engagés dans le cadre de la plate-forme sociale 2017-2019 ont permis d'identifier et de structurer des thèmes prioritaires pour l'évolution de la convention collective, mais que l'achèvement et la mise à jour de ces chantiers nécessitent une programmation pluriannuelle complémentaire.

Ils conviennent, par le présent avenant, de :

– fixer les principes directeurs communs aux travaux de révision de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCN ELAC) ;

– définir les principaux chantiers de révision à conduire au sein de la CPPNI, en articulation avec les instances et dispositifs de branche existants ;

– organiser le suivi et l'évaluation de ces travaux.

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de l'avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la plate-forme sociale 2017-2019, dont il actualise et prolonge la démarche, en tenant compte des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis son entrée en vigueur.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994.

Article 3 | *Principes directeurs des chantiers de révision*

Dans le cadre de la négociation, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire l'ensemble des travaux de révision de la CCN ELAC dans les principes directeurs suivants :

■ Affirmer l'identité saisonnière de la branche :

– en posant le principe que l'ensemble des travaux de révision de la CCN ELAC est conduit dans la perspective de faire reconnaître le modèle social particulier des entreprises saisonnières de la branche ;

– en intégrant cette identité dans les définitions, classifications, dispositifs de temps de travail, de protection sociale et de formation.

■ Agir en faveur des petites structures dépourvues de représentation du personnel :

– en développant des accords-cadres et des véhicules conventionnels notamment adaptés à la réalité opérationnelle des très petites entreprises (TPE) ;

– en facilitant leur appropriation des dispositifs conventionnels (temps de travail, épargne salariale, protection sociale, formation).

■ Faciliter la lecture des dispositions conventionnelles :

– en veillant à la conformité des textes avec les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles ;

– en s'assurant du respect de la hiérarchie des normes et des blocs de négociation de branche prévus aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

■ Assurer la cohérence d'ensemble de la convention collective :

– en articulant les différents chantiers de révision entre eux ;

– en veillant à la compatibilité des nouveaux textes avec les dispositions conventionnelles existantes qui demeurent applicables.

Article 4 | *Thématiques de révision de la CCN ELAC*

4.1. Thématique « Saison et identité de la branche »

Les partenaires sociaux s'engagent à :

– affirmer explicitement, dans la convention collective, l'identité saisonnière de la branche ;

– définir, de manière conventionnelle, la notion d' « établissement saisonnier » propre au secteur des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ;

– préciser les modalités de détermination des périodes de saison et leurs incidences en matière de droits sociaux ;
– intégrer ces définitions et règles dans un ensemble cohérent, lisible et sécurisé.

4.2. Thématique « Classifications conventionnelles »

Les partenaires sociaux poursuivent et renforcent le chantier engagé en matière de classifications, afin de :

– construire un modèle innovant de pesée des emplois, adapté aux métiers de la branche, valorisant l'expérience et l'engagement des salariés saisonniers et permanents en prenant en considération les éléments de rémunérations minimales conventionnelles ;
– définir des critères de classification propres à la branche, fondés sur les qualifications et leurs compétences permettant d'assurer l'excellence de qualité de service aux visiteurs, les savoir-faire et les savoir-être ;
– identifier et reconnaître les emplois, assurer la lisibilité des parcours professionnels et la cohérence avec les dispositifs de formation et de certification ;
– veiller à la compatibilité du nouveau système de classification avec les exigences légales en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination, et avec le fonctionnement des plus petites entreprises.

4.3. Thématique « Temps de travail »

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier, au sein de la CPPNI, un accord de branche autonome relatif au temps de travail, distinct d'un simple avenant, visant à :

– faciliter la lecture des dispositions conventionnelles essentielles au fonctionnement du modèle social saisonnier ;
– regrouper et clarifier les règles relatives :
  – aux contrats de travail (dont la période d'essai) ;
  – aux conventions de forfait annuel ;
  – à la modulation et à l'organisation du temps de travail ;
  – au temps plein et au temps partiel ;
  – aux diverses majorations et contreparties (dont heures supplémentaires et complémentaires) ;
– assurer la conformité de ces dispositions avec les règles d'ordre public en matière de durée du travail, de repos et de santé au travail.

4.4. Thématique « Formation professionnelle »

En lien avec la CPNEF, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord de branche sur la formation professionnelle, ayant pour objet :

– de consacrer le positionnement des ELAC comme acteurs du développement professionnel des salariés de la branche ;
– d'entériner conventionnellement l'existence de l'organisme certificateur de la branche et de l'ensemble des certifications détenues ;
– de structurer des parcours de formation clairs, articulant dispositifs, certifications et évolutions professionnelles ;
– de proposer des solutions de financement identifiées, adaptées à la taille des entreprises et à leur saisonnalité ;
– d'assurer la cohérence d'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

4.5. Thématique « Protection sociale »

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier, au sein de la CPPNI, un accord de branche dédié à la protection sociale complémentaire, comprenant :

– un volet « Santé » relatif aux garanties de remboursement de frais médicaux ;

– un volet « Prévoyance » relatif aux garanties en cas de décès, d'incapacité, d'invalidité et, le cas échéant, d'inaptitude.

Cet accord aura pour objectifs :

– de mettre les dispositifs existants en conformité complète avec la réglementation en vigueur en intégrant les nouveautés législatives et règlementaires ;

– de sécuriser les entreprises et les salariés sur le plan juridique et financier ;

– de tenir compte du dérèglement climatique ;

– de tenir compte des particularités saisonnières de la branche ;

– de prévoir un suivi par la sous-commission « protection sociale », en lien avec la CPPNI.

4.6. Thématique « Égalité professionnelle, handicap et QVCT »

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir un chantier dédié à l'égalité professionnelle, au handicap et à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), visant à :

– entériner l'engagement de la branche en faveur de l'égalité salariale, de l'inclusion, et de toute forme de non-discrimination ;

– prévoir des mesures spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés dits « seniors » ;

– prendre en compte la situation des proches aidants dans l'organisation du travail et l'accès aux droits ;

– articuler ces engagements avec les obligations légales en matière d'égalité professionnelle, de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et de qualité de vie au travail.

4.7. Thématique « Épargne salariale »

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord-cadre conventionnel relatif à l'épargne salariale, ayant pour objet :

– de permettre aux entreprises, en particulier aux TPE dépourvues de représentation du personnel, de proposer facilement des dispositifs d'intéressement et de participation adaptés à leur typologie ;

– de prévoir des clés de répartition et des modalités de calcul prenant en compte la saisonnalité de l'activité ;

– de favoriser le partage de la valeur au sein des entreprises de la branche.

Article 5 | *Suivi, évaluation et articulation des travaux*

La CPPNI définit un calendrier pluriannuel de mise en œuvre des différentes thématiques de révision décrites à l'article 4, en fixant pour chaque chantier :

– les objectifs poursuivis ;

– les étapes de concertation et de négociation ;

– les échéances de conclusion d'avenants ou d'accords spécifiques.

Les calendriers sont annexés régulièrement aux procès-verbaux des CPPNI. Un bilan annuel de l'avancement des travaux de révision est présenté en CPPNI et intégré au rapport annuel de branche.

La CPPNI peut, en tant que de besoin, adapter le calendrier et le périmètre des thématiques pour tenir compte de l'actualité législative et réglementaire, de la situation économique de la branche et des travaux déjà réalisés, dans le respect des principes directeurs définis à l'article 3.

Article 6 | *Durée, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er septembre 2026 au 31 décembre 2030. Il pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les avenants de révision régulièrement conclus se substituent de plein droit, à compter de leur entrée en vigueur, aux stipulations qu'ils modifient, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera déposé auprès du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumis à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Les partenaires sociaux demandent au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 10 juillet 2026
relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : *ASET2650867M*
IDCC : *2609*

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

CAPEB Hauts-de-France ;
FFB Hauts-de-France ;
SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;
UR CFE-CGC ;
BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent cinquante mille salariés, employés au sein de quatre cent quarante mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

En dépit d'un contexte de tensions internationales qui pèsent sur le pouvoir d'achat mais aussi les trésoreries des entreprises, la profession poursuit sa volonté de renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et

ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Article 1er | *Barèmes de salaires minimaux*

Pour la région des Hauts-de-France, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1er septembre 2026 :

(En euros.)

Niveau	Mensuel	Mensuel actualisé
A	1 838	1 871
B	1 938	1 973
C	2 091	2 129
D	2 256	2 297
E	2 451	2 495
F	2 818	2 869
G	3 149	3 206
H	3 365	3 426

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er septembre 2026.

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Fresnes-lès-Montauban, le 10 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 6 juillet 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1er juillet 2026
(Lot-et-Garonne)

NOR : *ASET2650872M*
IDCC : *3248*

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

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 29 mai et 6 juillet 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1er | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Lot-et-Garonne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | *Détermination de la valeur de point*

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,95 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2026.

Article 3 | *Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen.

Fait à Agen, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 68 du 17 juin 2026

à l'accord du 31 juillet 1968
relatif au régime national de prévoyance des ouvriers

NOR : *ASET2650874M*

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

FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 11.1 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 qui prévoient que la valeur du salaire de référence (SR) « […] est revalorisée, chaque année au 1er juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente », les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics décident des dispositions suivantes :

Chapitre 1er

Dans l'article 11.1, la phrase « La valeur du SR est fixée à 6,71 € au 1er juillet 2025 (6,56 € au 1er juillet 2024). » est remplacée par :

> « La valeur du SR est fixée à 6,82 € au 1er juillet 2026 (6,71 € au 1er juillet 2025). »

Chapitre 2

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne

nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260380-000926

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X