

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

**2026-40**
3 octobre 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° 2026-40 du 3 octobre 2026

TRAG

Ministère du travail et des solidarités ..... 3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire ..... 45

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2026-40 du 3 octobre 2026

### Conventions, avenants et accords

Pages

**IDCC 86 | Publicité :** avenant du 7 septembre 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention) ..... 4

**IDCC 1505 | Commerce-détail-alimentaire-non spécialisé :** avenant du 2 juillet 2026 relatif à la classification des emplois ..... 10

**IDCC 1527 | Immobilier :** avenant n° 112 du 9 septembre 2026 à l'avenant n° 108 du 25 février 2026 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ..... 19

**IDCC 1996 | Pharmacie-officine :** avenant du 7 septembre 2026 relatif à la modification de l'article 26 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective ..... 21

### Accord(s) professionnel(s)

**Industries électriques et gazières :** accord du 14 septembre 2026 relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG (caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières) ..... 24

# Avenant du 7 septembre 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe III de la convention)

NOR : *ASET2650892M*

IDCC : *86*

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

**AACC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur :

– de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels ;

– et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Il est entendu que la négociation du présent avenant s'est fondée sur une analyse commune des parties de la situation des salariés et des entreprises relevant de la branche à la date du 7 septembre 2026.

Les parties conviennent que le présent avenant relatif à l'augmentation des salaires minima conventionnels entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1er juin 2026.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions et au regard, notamment, du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant s'applique à la grille de classification des qualifications professionnelles (annexe II) actuellement en vigueur. Il est entendu qu'il ne constitue pas l'accord de salaires minima conventionnels visé à l'article 14 de l'accord de classification des emplois du 25 mars 2026, dit « Accord Amélie Cayzac ».

## Article 1er | *Niveaux de salaires minima conventionnels*

Les niveaux de salaires minima conventionnels issus de l'avenant en date du 19 mars 2025 sont revalorisés comme suit :

### Appointements bruts en euros

| | Mensuels | Mensuels multipliés par 12 |
|---|---|---|
| 1re catégorie : employés | | |
| Niveau 1 (débutant [1]) | 1 870 | 22 440 |
| Niveau 2 | 1 886 | 22 632 |
| Niveau 3 | 1 904 | 22 848 |
| Niveau 4 | 1 986 | 23 832 |
| 2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise | | |
| Niveau 1 | 2 023 | 24 276 |
| Niveau 2 | 2 083 | 24 996 |
| Niveau 3 | 2 149 | 25 788 |
| Niveau 4 | 2 279 | 27 348 |
| 3e catégorie : cadres | | |
| Niveau 1 (débutant [2]) | 2 475 | 29 700 |
| Niveau 2 | 2 714 | 32 568 |
| Niveau 3 | 3 199 | 38 388 |
| Niveau 4 | 4 188 | 50 256 |

**[1] Pendant six mois.**
**[2] Pendant un an.**

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

## Article 2 | *Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. 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. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de

ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'index « égalité professionnelle », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

– analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
– mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
– définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent vivement les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

– écart salarial moyen selon le sexe ;
– part des femmes et des hommes dans chaque type d'emploi ;
– rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
– pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
– pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent également, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

– s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;

– octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;

– favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

– réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ; faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;

– veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, les rapports annuels de l'activité de la branche de la publicité au titre des années 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 dressent un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

L'entrée en vigueur de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, rétroactivement à compter du 1er juin 2026.

## Article 4 | *Application dans les entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

## Article 5 | *Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant*

Les parties signataires conviennent de se revoir le 15 septembre 2026 pour dresser un bilan du présent avenant et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Les parties s'engagent à participer de bonne foi à cette réunion en vue de discuter de l'opportunité de réviser tout ou partie du présent accord par la voie d'un avenant.

En outre et conformément aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an. Il permet de démarrer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réuniront dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

## Article 6 | *Révision et dénonciation*

### Révision

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

### Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

## Article 7 | *Publicité. Durée*

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du

travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale. Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension de la part des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité.

*Fait à Paris, le 7 septembre 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : **1505** | **COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ**

# Avenant du 2 juillet 2026
relatif à la classification des emplois

NOR : *ASET2650899M*

IDCC : *1505*

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

**FECP ;**

**SYNADIS BIO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA CS ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies régulièrement depuis le 25 mai 2023 dans le cadre de la négociation quinquennale relative à la classification des emplois de la branche.

Cet examen a mis en évidence la nécessité d'une refonte complète du système de classification des emplois tel qu'issue de la scission de branche mise en œuvre dès le 1er janvier 2022 afin d'assurer une pérennité au système et une évaluation des différents niveaux de classification des emplois en tenant compte des métiers de la branche tout en permettant d'intégrer leurs évolutions dans le temps.

L'élaboration du nouveau système de classification des emplois, précédée d'une analyse de la cartographie des emplois et d'indicateurs chiffrés relatifs à l'emploi dans la branche, permet de classer les emplois, indépendamment de la manière dont ils sont occupés. Il s'agit de favoriser l'égalité de traitement entre les salariés, sécuriser la relation contractuelle et constituer un véritable outil de gestion des emplois et des compétences.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce système de classification, un test effectué sur des emplois repères figure en annexe des dispositions conventionnelles. Les partenaires sociaux rappellent que ce test n'a qu'une valeur indicative.

La classification des emplois répond, dès lors, à des objectifs de simplicité et de lisibilité tant pour les salariés que les employeurs.

## Article 1er | *Modification du chapitre VIII de la convention collective nationale*

Le chapitre VIII de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Chapitre VIII Classification des emplois

### Article 43 | *Classification des emplois par critères classants*

#### 43.1. Principes

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon la méthode par critères classants.

La pesée des emplois prend en compte le contenu de l'emploi dans l'entreprise, indépendamment des personnes qui exercent l'activité. La classification porte sur des emplois et non sur la manière de les occuper, le diplôme, ou sur la qualité du travail du titulaire.

Elle concerne l'ensemble des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu et des activités confiées par l'employeur en vertu du contrat de travail.

Pour chaque emploi, le classement suit plusieurs étapes :

– une première étape d'analyse du contenu du travail ;

– puis une deuxième étape de qualification du travail à travers les critères classants et leurs degrés ;

– enfin, une dernière étape qui détermine le classement en fonction d'une somme de points, positionnant ainsi l'emploi dans l'échelle de pesée.

L'analyse des emplois est réalisée à travers quatre critères classants :

– compétences techniques requises ;

– autonomie ;

– relations ;

– responsabilité.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des emplois au sein des entreprises de la branche.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, huit degrés sont définis pour chacun des critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le degré requis et nécessaire à la tenue de l'emploi, pour chacun des critères.

#### 43.2. Égalité professionnelle femmes-hommes

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives accordent, en outre, une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi les critères classants choisis permettent d'assurer l'objectivité du système de classement des emplois.

Ils rappellent que l'égalité professionnelle repose sur la mixité au sein de chaque emploi et que le mécanisme de classification ne peut suppléer une mixité insuffisante par une valorisation de certains emplois ou qui reposerait sur une analyse biaisée par des objectifs étrangers au rôle de la classification et empreinte de présupposés.

La pesée des emplois, lors de la phase de test, n'a par ailleurs révélé aucune discrimination directe ou indirecte entre les femmes et les hommes ni biais induits par la méthode choisie.

### 43.3. Description des critères et degrés

Les quatre critères classants sont définis comme suit :

1° Compétences techniques requises : maîtrise technique attendue dans l'emploi. L'expérience professionnelle peut permettre de développer la maîtrise technique nécessaire pour un poste et c'est ce niveau de maîtrise qui est pris en compte dans la classification ;

2° Autonomie : la faculté de décider de ses actions, le niveau de contrôle des activités associées à la tenue de l'emploi ;

3° Relations : la nature des relations et le type d'échange d'informations nécessaires à la tenue de l'emploi ;

4° Responsabilité : rôle attendu dans la réalisation des actions et décisions liées à l'emploi et leurs effets sur le fonctionnement d'un périmètre donné.

Chaque critère se décline selon 8 degrés :

#### Critère 1 : compétences techniques requises

Degré 1 : exécuter des tâches simples, répétitives, ne nécessitant aucune maîtrise technique particulière.

Degré 2 : réaliser des tâches variées en appliquant des méthodes ou procédures connues et déjà définies.

Degré 3 : mettre en œuvre des tâches techniques nécessitant le choix d'une méthode adaptée parmi plusieurs solutions existantes.

Degré 4 : adapter des méthodes ou procédures existantes pour résoudre des situations techniques courantes.

Degré 5 : optimiser ou améliorer des pratiques, méthodes ou outils existants afin d'obtenir un meilleur fonctionnement opérationnel.

Degré 6 : concevoir des solutions techniques nouvelles ou des modes opératoires dans un périmètre donné, en tenant compte de contraintes multiples.

Degré 7 : définir des référentiels, standards ou méthodes destinées à structurer le fonctionnement d'un service, d'un site ou d'un domaine d'activité.

Degré 8 : déterminer les choix techniques majeurs contribuant à la définition de la politique et des orientations stratégiques de l'entreprise.

#### Critère 2 : autonomie

Degré 1 : réaliser des tâches très simples et répétitives en application de consignes précises et détaillées et sous une supervision constante.

Degré 2 : réaliser des tâches simples et se conformer aux méthodes de travail pour atteindre les résultats en application de consignes et sous une supervision fréquente.

Degré 3 : réaliser des tâches courantes en suivant des instructions, laissant le choix de l'ordre des opérations et des moyens associés sous une supervision régulière.

Degré 4 : organiser les tâches et appliquer des instructions générales laissant le choix des méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens, selon des instructions larges sur le programme de travail. La supervision est ponctuelle.

Degré 5 : choisir les priorités et les moyens en fonction du programme de travail à partir d'objectifs cadrés. La supervision est limitée.

Degré 6 : optimiser les programmes de travail à partir de normes, analyser et participer aux choix pour atteindre des objectifs généraux. La supervision est ponctuelle.

Degré 7 : décider des méthodes de travail en fonction des résultats attendus dans le cadre de directives générales fixant les objectifs à atteindre. L'évaluation est globale et *a posteriori*.

Degré 8 : définir pour une fonction ou un établissement important la stratégie et les politiques, planifier et contrôler les actions en assurant l'atteinte des résultats attendus. L'emploi est apprécié dans le cadre d'orientations, à partir des résultats globaux constatés à moyen-long terme.

### Critère 3 : relations

Degré 1 : accueillir avec la courtoisie professionnelle simple et suffisante pour accomplir son travail.

Degré 2 : écouter généralement avec la courtoisie professionnelle simple et suffisante pour accomplir le travail. Collecter et transmettre des informations simples sans qu'il soit nécessaire de les adapter auprès des interlocuteurs identifiés.

Degré 3 : communiquer régulièrement des informations variées sans avoir à les analyser ni à les modifier. Adapter ses réponses à l'interlocuteur.

Degré 4 : collaborer régulièrement avec différentes catégories d'interlocuteurs et adapter son mode de communication à la diversité des situations.

Degré 5 : conseiller, rechercher l'adhésion, le compromis. Argumenter, convaincre et rechercher des informations dans des situations diverses.

Degré 6 : gérer des échanges professionnels complexes, déterminants et requérant la construction d'argumentaires ou l'apport de conseils. L'emploi requiert de savoir structurer, rechercher des informations et convaincre.

Degré 7 : fédérer, organiser les relations avec des partenaires, participer aux négociations ou à la représentation de l'entreprise. Argumenter, conseiller et expliquer pour obtenir l'adhésion des interlocuteurs.

Degré 8 : représenter, mener des échanges professionnels très complexes, stratégiques et engageant l'entreprise de manière significative.

### Critère 4 : responsabilité

Degré 1 : exécuter des tâches simples et précisément définies, dont la réalisation peut être vérifiée. Les actions menées ont des effets très limités sur l'activité du service ou de l'entreprise.

Degré 2 : contribuer à la continuité des tâches à l'appui de consignes précises. Apporter des réponses simples à d'autres salariés. Les responsabilités exercées portent sur des actions dont les effets restent limités.

Degré 3 : contrôler la conformité de ses tâches. Ajuster son travail si nécessaire et apporter une aide régulière. Les missions confiées contribuent de manière significative à la bonne organisation de l'unité de travail.

Degré 4 : coordonner, articuler et contrôler les actions d'autres salariés dans le cadre de tâches définies. Les responsabilités exercées produisent des effets directs sur le fonctionnement collectif.

Degré 5 : animer et superviser la réalisation d'activités et la régularité de l'exécution par l'équipe, au sein d'un périmètre défini. Les responsabilités confiées participent à la qualité du fonctionnement et des résultats du périmètre.

Degré 6 : engager des actions d'analyse, d'amélioration ou de résolution de problèmes complexes. Les décisions prises et la structuration du travail contribuent de manière significative à l'atteinte des objectifs fixés.

Degré 7 : conduire l'ensemble des opérations et activités d'un périmètre de responsabilité, conformément aux orientations données, en assurant la cohérence de l'organisation. Les responsabilités exercées engagent l'ensemble du fonctionnement et les résultats du périmètre confié.

Degré 8 : décider des orientations stratégiques majeures du périmètre (organisation, processus, priorités). Les responsabilités exercées ont un impact direct sur la performance globale et la durabilité de l'activité.

## Article 44 | *Méthodologie et outils de classification des emplois*

### 44.1. Mise en œuvre de la méthode de classification des emplois

#### Établissement d'une somme de points et positionnement de l'emploi dans la grille de classification

La pesée de l'emploi nécessite une analyse précise, objective et préalable du contenu de l'emploi tel qu'il se caractérise dans l'entreprise, indépendamment de la personne qui l'occupe. Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois, chacun des critères classants est évalué indépendamment les uns des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus : les points de la pesée correspondent alors au degré attribué à chaque critère (de 1 à 8).

La somme des points obtenus pour chaque critère détermine alors le classement dans la grille de classification.

| Échelle de pesée : nombre de points par degré et critère | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Critères** | **Compétences techniques requises** | **Autonomie** | **Relations** | **Responsabilité** |
| **Degrés** | | | | |
| 1er | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2e | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3e | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4e | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5e | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6e | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7e | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 8e | 8 | 8 | 8 | 8 |

L'échelle de pesée et d'analyse des emplois permet de positionner les emplois selon les 8 niveaux compris dans un intervalle de somme de points. Les emplois dont la somme des points est supérieure à 32 sont considérés comme des emplois de cadre de direction.

La somme calculée permet d'obtenir le niveau dans la grille de classification suivante :

| Somme des points | Niveau | Catégorie |
|---|---|---|
| 4 | Emp 1 | Employés |
| 7 | Emp 2 | |
| 10 | Emp 3 | |
| 13 | Emp 4 | |
| 16 | TAM 1 | Techniciens agents de maîtrise |
| 19 | TAM 2 | |
| 22 | TAM 3 | |
| 24 | Cad 1 | Cadres |
| 28 | Cad 2 | |
| 32 | Cad 3 | |

Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 catégories : employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de Emp 1 à Emp 4 pour les employés, de TAM 1 à TAM 3 pour les techniciens et agents de maîtrise et de Cad 1 à Cad 3 pour les cadres.

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau correspondant à sa somme de points. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre *a minima* la somme de points du niveau et du classement considéré.

### Niveau de connaissance et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

## 44.2. Emplois repères

Afin d'apporter une aide pratique à visée pédagogique, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont prépositionné certains emplois repères de la branche, en annexe de la présente convention collective.

Ces emplois repères ont été classés en fonction d'un descriptif standardisé de chaque emploi. Ce classement n'a, par conséquent, qu'une valeur indicative et ne peut en aucun cas se substituer à l'exercice d'évaluation des emplois tels qu'ils sont définis dans chaque entreprise.

La liste des emplois repères n'a pas plus de valeur exhaustive. Tout emploi occupé au sein de l'entreprise doit faire l'objet d'une pesée.

## 44.3. Positionnement de l'emploi au sein de la grille de classification

■ Application de la nouvelle classification aux contrats de travail en cours :

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

La mise en œuvre de la classification des emplois, issue de la pesée, ne peut avoir pour effet la baisse du salaire ou du statut du salarié.

■ Demande d'information du salarié :

Tout salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai de trois mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

■ Application de la nouvelle classification aux cas de remplacement provisoire :

Les remplacements provisoires sont régis par l'article 18 de la présente convention collective nationale.

■ Évolution de l'organisation des emplois dans l'entreprise :

Lorsque le contenu de l'emploi et des activités exercées par le salarié évolue de manière significative et durable, notamment par le biais d'un changement de fonction ou d'une promotion interne, l'employeur doit vérifier si la pesée de l'emploi s'en trouve affectée. Il en tire les conséquences sur le classement de l'emploi.

■ Guide méthodologique d'accompagnement :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants un guide méthodologique des documents d'information et de sensibilisation paritaires afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord. »

## Article 2 | *Modification de l'annexe de la convention collective nationale*

Les annexes I, II et III sont supprimées et remplacées par l'annexe I suivante :

« Annexe I Emplois repères

| Emploi-repère | Compétences requises/ technicité | Autonomie | Relations | Responsabilité | Somme de points | Niveaux |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Employé de commerce | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | Emp 2 |
| Employé principal | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | Emp 4 |
| Adjoint responsable de magasin | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | TAM 2 |
| Boucher | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | Emp 4 |
| Responsable de magasin | 5 | 7 | 5 | 6 | 23 | TAM 3 |
| Vendeur conseil | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | Emp 4 |

## Article 3 | *Modification de l'article 18 de la convention collective nationale*

L'article 18 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Article 18 | *Remplacement temporaire*

La structure des entreprises de la branche et la nature de certains emplois impliquent que les salariés qui les exercent puissent, le cas échéant, exercer, à titre temporaire ou exceptionnel, un emploi comportant des activités relevant d'une classification différente de celle de l'emploi qu'ils exercent habituellement. Ces remplacements temporaires sont mis en œuvre selon les modalités suivantes.

L'exercice, à titre temporaire, de tout ou partie d'un emploi classé à niveau inférieur à celui de l'emploi exercé habituellement est soumis à l'accord exprès du salarié, et ne peut donner lieu à une diminution de la rémunération.

L'exercice de tout ou partie des activités d'un emploi classé à un niveau supérieur à celui de l'emploi exercé habituellement pendant une période d'au moins 3 semaines consécutives emporte une rémunération au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle prévue pour le niveau de l'emploi remplacé, pendant la période considérée et au prorata du temps de travail affecté au poste remplacé.

L'exercice, à titre temporaire, de tout ou partie d'un emploi classé différemment de celui exercé habituellement est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant. Ce remplacement ne peut excéder une durée de 6 mois consécutifs. À l'issue de cette période, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard notamment du motif du remplacement, les conséquences qui en découlent sur le contrat de travail. »

## Article 4 | *Modification de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance*

L'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance est modifié comme suit :

« Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau Emp 4 (Emp 4, TAM 1, TAM 2 et TAM 3 correspondant aux anciens articles 36).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des règles de la convention collective relatives aux cadres. »

## Article 5 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

## Article 6 | *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 7 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2028, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## Article 8 | *Suivi de l'accord*

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification.

## Article 9 | *Révision. Dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues conformément à la convention collective et aux dispositions légales en vigueur.

## Article 10 | *Publicité et extension*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : **1527** | **IMMOBILIER**
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**

# Avenant n° 112 du 9 septembre 2026

à l'avenant n° 108 du 25 février 2026
relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

NOR : *ASET2650876M*

IDCC : *1527*

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

**FNAIM ;**

**SNPI ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNUHAB CFE-CGC ;**

**UNSA FCDS,**

d'autre part,

## Préambule

Avec l'accord n° 108 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans la branche de l'immobilier, les partenaires sociaux ont fait évoluer de 2 à 6 jours ouvrables la durée du congé conventionnel prévu en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant dont le salarié a la charge (art. 11.6.6).

Cependant, la loi n° 2026-492, publiée au *Journal officiel* du 13 juin 2026 (art. 6.2) a modifié substantiellement la durée légale de ce congé pour le porter à 10 jours ouvrables.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'article 11.6.6 de l'avenant n° 108 qui s'insert à l'article 22 de la convention collective de l'immobilier relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

## Article 1er | *Modification du congé lié à l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant visé à l'article 11.6.6 de l'avenant n° 108.*

L'article 11.6.6 est ainsi rédigé :

> « Article 11.6.6 | *Enfant handicap/pathologie*
> Un salarié a droit à 10 jours ouvrables lors de l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer touchant son enfant dont il a la charge. Ce congé est fractionnable sur 12 mois en demi-journées. »

## Article 2

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 3

Le présent avenant entre en vigueur à sa date de signature.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

*Fait à Paris, le 9 septembre 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : **1996** | **PHARMACIE D'OFFICINE**

# Avenant du 7 septembre 2026

relatif à la modification de l'article 26 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective

NOR : *ASET2650882M*

IDCC : *1996*

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**CFDT FNSSSSS ;**

**UFIC UNSA ;**

**CFE-CGC ;**

**FNSCSSS,**

d'autre part,

Vu la loi n° 2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 3142-1 et suivants ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment l'article 26 « Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté » de ses dispositions générales.

## Préambule

Soucieuses d'assurer la mise en conformité des dispositions de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 avec celles du code du travail.

Les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

## Article 1er

À l'article 26 « Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, le tableau mentionné au 1 « Congés pour événements familiaux » est remplacé par le tableau suivant :

| Événement | Ancienneté | |
|---|---|---|
| | 0 à 3 mois (jours payés) | Plus de 3 mois (jours payés) |
| Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs [1] | 4 | 6 |
| Mariage d'un enfant | 1 | 2 |
| Mariage d'une sœur, d'un frère | – | 1 |
| Naissance [2] | 3 | 3 |
| Adoption [3] | 3 | 3 |
| Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin | 3 | 4 |
| Décès du père, de la mère | 3 | 3 |
| Décès des grands-parents | 1 | 2 |
| Décès du frère, de la sœur | 3 | 3 |
| Décès d'un enfant (quel que soit son âge) ou d'une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié | 14 | 14 |
| Décès du beau-père, de la belle-mère [4] | 3 | 3 |
| Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique [5] ou d'un cancer chez l'enfant | 10 | 10 |

**[1] Le salarié bénéficie des jours de congés exceptionnels à due concurrence du nombre d'événements (ex. : plusieurs mariages, plusieurs Pacs, la succession d'un Pacs et d'un mariage).**
**[2] Les jours accordés en cas de naissance ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité. Ils bénéficient au père et, le cas échéant, au (à la) conjoint(e), concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité. Ils commencent à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvré qui suit. Ces jours sont cumulables avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.**
**[3] Les jours accordés en cas d'adoption sont cumulables avec le congé d'adoption. Ils commencent à courir, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.**
**[4] Les beaux-parents s'entendent comme les parents de l'époux(se) ou du partenaire pacsé du salarié.**
**[5] Les pathologies chroniques nécessitant un apprentissage thérapeutique sont mentionnées à l'article D. 3142-1-2 du code du travail.**

## Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet le 1er septembre 2026.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source Dares, fiche statistique

de branche 2024). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 7 septembre 2026.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

## IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

# Accord du 14 septembre 2026

relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG (caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières)

NOR : *ASET2650880M*

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

En application des dispositions de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le présent accord fixe les modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG). Les membres du conseil d'administration de la CAMIEG sont élus pour 6 ans.

Le vote électronique se déroulera sur une période de 3,5 jours ouvrés du lundi 14 juin 2027 à 8 heures au jeudi 17 juin 2027 à 12 heures (heure de France hexagonale). La date limite de réception des votes par correspondance est fixée au 10 juin 2027 à 12 heures avant l'ouverture du vote électronique.

Le calendrier des opérations électorales figure en annexe n° 1 du présent accord.

### Article 1er | *Système électoral et date du scrutin*

Pour faciliter la mise en œuvre du processus électoral, les signataires du présent accord conviennent d'organiser cette élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG par vote électronique et par vote par correspondance pour les pensionnés.

Pour la mise en œuvre des opérations de vote, la CAMIEG rédigera un cahier des charges. Elle choisira la société prestataire (ci-après dénommée « prestataire ») en charge de l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral sur la base de ce cahier des charges.

Le système retenu sera mis en place dans le respect du principe de sécurité, tel que prévu notamment par la délibération n° 2026-045 adoptée par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) en date du 19 mars 2026 et portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique.

La CAMIEG supportera l'intégralité des coûts liés à cette élection.

L'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG, instituée par décret n° 2007-489 du 30 mars 2007 modifiant les articles 23, 25 et 31 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, a lieu, au scrutin de liste, avec représentation proportionnelle suivant la règle dite de « la plus forte moyenne » sans panachage ni vote préférentiel. Il s'agit d'un vote à bulletin secret, pour une liste déposée (complète ou incomplète) sans radiation ni adjonction de noms.

Le scrutin se déroulera sur une période de 3,5 jours ouvrés du lundi 14 juin 2027 à 8 heures au jeudi 17 juin 2027 à 12 heures (heure de la France hexagonale). La date limite de réception des votes par correspondance est fixée au 10 juin 2027 à 12 heures avant l'ouverture du vote électronique.

Compte tenu de la date de l'élection intervenue en 2021, les mandats des membres du conseil d'administration nouvellement élus prendront effet à compter du 24 juin 2027.

## Article 2 | *Corps électoral et constitution des listes électorales*

### 2.1. Corps électoral

Le corps électoral comprend un collège unique, composé de l'ensemble des agents statutaires qui sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale (sous réserve qu'ils versent les cotisations correspondant à leur situation).

La date à prendre en considération, pour l'appréciation du droit à participer au scrutin, est fixée au 21 mai 2027, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.2 du présent accord pour les nouveaux embauchés.

Les titulaires d'une pension de réversion, d'une pension d'orphelin du régime spécial des industries électriques et gazières ne font pas partie du corps électoral.

### 2.2. Constitution des listes électorales

La CAMIEG envoie la liste provisoire des électeurs au prestataire au plus tard 60 jours avant l'élection soit le 16 avril 2027, sur la base de son fichier d'affiliés statutaires complété des DSN (déclaration sociale nominative) adressées par les employeurs dès l'embauche des nouveaux salariés.

Il sera rappelé à toutes les entreprises de la branche que les changements de situation des agents (notamment embauches, démissions, congés sans soldes, expatriations…) doivent être portés à la connaissance de la CAMIEG au plus près de l'événement au moyen de la DSN afin que celle-ci puisse les prendre en compte pour l'établissement de la liste électorale.

Deux types de listes sont établis :

– l'une que la CAMIEG envoie au prestataire sous format informatique normé, 60 jours avant l'élection. Cette liste mentionne notamment les noms et prénoms de tous les électeurs, leur

adresse ainsi que leur qualité d'actif ou de pensionné (aux fins d'exploitation des résultats et d'organisation matérielle du vote), ainsi que les données à caractère personnel permettant de répondre aux obligations issues de la délibération n° 2026-045 adoptée par la CNIL le 19 mars 2026 (notamment la question défi et la possibilité de réassort) ;

– l'autre que le prestataire fait figurer sur un site internet dédié afin de permettre notamment aux salariés de vérifier leur bonne inscription sur la liste électorale. Cette liste mentionne uniquement les noms, prénoms et âge de chaque électeur. Elle est consultable dans son intégralité par tous.

La liste provisoire des électeurs est consultable sur le site internet dédié à compter du 16 avril 2027.

La liste des électeurs est modifiable jusqu'au 21 mai 2027, notamment par la prise en compte des DSN reçues par la CAMIEG jusqu'à cette date :

– par adjonction des affiliations et radiations du régime spécial de sécurité sociale avec une date d'effet au plus tard le 1er juin ;

– par suppression des agents statutaires qui auraient perdu leur qualité d'électeur (perte des droits civils et civiques, démission, décès, perte du bénéfice du régime spécial, etc.).

Les demandes de modifications et les réclamations relatives aux listes des électeurs sont portées jusqu'au 21 mai 2027 à la connaissance de la CAMIEG qui en informe le bureau électoral par toute personne ayant intérêt à agir.

Le 21 mai 2027, la CAMIEG adresse au prestataire les corrections effectuées sur les listes.

En tout état de cause, la direction de la CAMIEG reste seule responsable de la constitution de la liste des électeurs.

## Article 3 | *Nombre de sièges*

Le conseil d'administration de la CAMIEG est composé de 25 représentants des agents statutaires en activité ou en inactivité de service, élus sur des listes présentées par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières, ainsi que le cas échéant de représentants désignés en application du 4e alinéa du B de l'article 5 du décret n° 2007-489 du 30 mars 2007.

Le nombre total des représentants des agents statutaires en activité ou en inactivité de services au conseil d'administration de la CAMIEG est fixé à 25 titulaires et 25 suppléants élus pour 6 ans par les agents statutaires des industries électriques et gazières.

## Article 4 | *Éligibilité et listes de candidats*

### 4.1. Conditions d'éligibilité

Sont éligibles les agents figurant sur les listes électorales, sous réserve qu'ils aient la qualité d'agent statutaire depuis au moins 1 an à la date de dépôt des candidatures et qu'ils répondent aux conditions définies à l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Les noms des candidats titulaires et suppléants sont présentés sous forme d'une liste comprenant au maximum 50 noms (25 titulaires et 25 suppléants). Les candidats seront élus dans l'ordre de présentation de la liste.

### 4.2. Présentation des listes de candidats

Ces listes de candidats transmises par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières font mention des noms, prénoms et date de naissance de chaque candidat, et :

– pour les actifs : l'entreprise d'appartenance (et, le cas échéant, l'établissement) et l'ancienneté dans les industries électriques et gazières ;

– pour les pensionnés : la qualité de pensionné, à l'exclusion de toute autre information.

Les signataires du présent accord s'engagent à présenter des listes de candidats permettant l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions d'administrateurs de la CAMIEG.

Chaque liste présentée par une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières doit être revêtue de la mention de l'organisation syndicale ou des organisations dont elle émane. Des listes incomplètes peuvent être présentées.

Ces listes doivent être accompagnées d'une déclaration individuelle de candidature, établie et signée par chacun des candidats et conforme au modèle joint en annexe 2.

### 4.3. Dépôt des listes de candidats. Profession de foi et logos

Les listes de candidats, déclaration individuelle de candidature ainsi que les professions de foi et les logos des fédérations doivent être remises en main propre contre décharge auprès du secrétariat de direction de la CAMIEG ou adressées, au plus tard le 8 avril 2027, par courrier postal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de direction de la CAMIEG, à l'attention du directeur, à l'adresse suivante : 11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois.

La CAMIEG vérifie la conformité des candidatures (conditions d'éligibilité conformément à l'article 23.II. A. c. du statut national du personnel des industries électriques et gazières et pièce à fournir) le plus rapidement possible à réception des listes de candidatures.

En complément de l'envoi ou remise des listes des candidats, les fédérations adressent au plus tard le 8 avril 2027 sous format électronique au secrétariat de direction de la CAMIEG (une adresse mail dédiée sera créée par la CAMIEG et transmise aux fédérations) :

– les professions de foi sous format PDF accessibles sur les pages web doivent être fournies au format suivant : PDF, A4, recto/verso, couleur, sans lien hypertexte, les QR code sans lien hypertexte sont autorisés. La taille en ko sera définie en lien avec le prestataire ;

– les professions de foi jointes au matériel de VPC doivent être fournies au format suivant : PDF, A4, recto/verso, couleur ;

– le logo des fédérations qui apparaîtront sur le site de vote devra être fourni en format GIF ou JPEG. Afin de concilier égalité de traitement entre les listes de candidats et les contraintes techniques, tous les logos seront de taille identique.

### 4.4. Remplacement ou retrait de candidature

Chaque liste peut être corrigée et/ou complétée via l'adresse mail dédiée par la CAMIEG, le cas échéant, par la fédération syndicale représentative qui a initialement présenté la liste, jusqu'au 12 avril 2027 avant midi.

### 4.5. Transmission au prestataire

L'ensemble de ces éléments est ensuite transmis par la CAMIEG au prestataire le 12 avril 2027.

## Article 5 | *Affichages et information des électeurs*

Le présent accord est affiché le 26 mars 2027, par les soins de la direction des établissements ou des entreprises sur un panneau dédié à cet effet.

La période de l'élection, les modalités du vote ainsi que l'adresse de messagerie électronique du bureau électoral sont affichées par les soins des établissements ou des entreprises le 8 avril 2027 sur un panneau dédié à cet effet.

## Article 6 | *Organisation du scrutin*

### 6.1. Organisation d'une enquête auprès des pensionnés

Les parties signataires conviennent de l'organisation d'une enquête auprès des pensionnés ayant un compte AMELI, une adresse mail connue et valide et ayant donné leur autorisation de contact par mail.

Pour la réalisation de cette enquête, la CAMIEG établit au 31 décembre 2026 la liste des pensionnés ayant un compte AMELI, une adresse mail connue et valide et ayant donné leur autorisation de contact par mail et leur consentement pour cette enquête.

Elle interroge au cours du premier trimestre 2027 par mail les pensionnés afin de connaître la modalité de vote qu'ils souhaitent retenir (VPC ou vote par voie électronique).

En cas de réponse en faveur du vote électronique par le pensionné, le prestataire ne lui transmettra pas le matériel de vote par correspondance.

En l'absence de réponse sous quinze jours, le matériel de vote par correspondance ainsi que le matériel de vote électronique leur seront adressés conformément au calendrier électoral figurant en annexe n° 1 du présent accord.

La restitution par la CAMIEG de cette enquête doit contenir les éléments suivants :

– le nombre de pensionnés interrogés ;

– le nombre de pensionnés ayant répondu en faveur du vote électronique ;

– le nombre de pensionnés n'ayant pas répondu à cette enquête.

Les parties signataires conviennent d'intégrer cette restitution au REX prévu à l'article 6.2 du présent accord.

### 6.2. Vote par correspondance

Un vote par correspondance (VPC) est organisé pour les électeurs pensionnés n'ayant pas de compte AMELI avec une adresse de messagerie connue, valide et n'ayant pas autorisé le contact par mail et pour les électeurs pensionnés n'ayant pas répondu à l'enquête prévue à l'article 6.1 du présent accord, ou n'ayant pas répondu en faveur du vote électronique dans le cadre de cette enquête.

Le retour des plis de vote par correspondance est adressé à l'adresse du prestataire.

Les plis de vote par correspondance doivent être reçus au plus tard le 10 juin 2027 avant 12 heures (heure de France hexagonale).

Les 26 mai, 3 juin et 10 juin 2027, le bureau électoral procède dans les locaux du prestataire ou dans les locaux de la CAMIEG, en présence de l'huissier dûment missionné par la CAMIEG, à la lecture des codes-barres permettant d'établir le 10 juin 2027 à 14 heures (heure de France hexagonale) la liste d'émargement des votes par correspondance.

Ainsi, la clôture du vote par correspondance interviendra le 10 juin 2027 à 14 heures (heure de France hexagonale) par la dernière lecture des codes-barres des plis arrivés à cette date.

Le vote par correspondance arrivé avant la date de clôture sera pris en compte et bloquera la possibilité d'un vote électronique ultérieur. Il ne sera pas tenu compte des plis de vote arrivant après la fermeture du vote par correspondance, le 10 juin 2027, pour quelque raison que ce soit.

L'accès aux outils numériques se généralisant, les parties signataires conviennent de la réalisation d'un REX à l'issue de cette élection pour notamment échanger sur les modalités de vote retenues par les électeurs et leur évolution par rapport aux précédentes élections des membres du conseil d'administration de la CAMIEG.

### **6.2.1.** Matériel de vote par correspondance

Le matériel de vote par correspondance prendra prioritairement la forme suivante :

– un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;

– une feuille A4 pour les listes de candidats. L'ordre alphabétique des logos des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;

– les professions de foi ;

– une enveloppe T opaque et une carte postale servant de bulletin de vote et émargement.

À défaut, le matériel de vote par correspondance prendra la forme suivante :

– un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;

– une feuille A4 pour les listes de candidats. L'ordre alphabétique des logos des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;

– les professions de foi ;

– deux enveloppes opaques :

  – l'une contenant le bulletin de vote, elle-même contenue dans l'enveloppe T de retour ;

  – l'enveloppe T de retour permettant l'émargement, par un système de codes-barres attribués de façon aléatoire par le prestataire VE de façon à garantir la sincérité du vote.

### **6.2.2.** Modalités matérielles

Le prestataire joint pour les électeurs pensionnés conformément à l'article 6.2 l'ensemble du matériel de VPC au courrier contenant les instructions de vote.

Pour les électeurs pensionnés ayant opté pour un vote par correspondance, qu'ils soient domiciliés en France hexagonale ou en dehors, le prestataire adresse le matériel nécessaire au vote (dont il assure l'impression) au plus tard le 14 mai 2027 pour tenir compte des délais d'acheminement postaux.

L'envoi sera effectué selon le même calendrier aux électeurs pensionnés qui n'auraient pas adressé leur choix de vote dans le délai prévu à l'article 6.1 du présent accord et pour les électeurs pensionnés ne remplissant pas les conditions fixées à l'article 6.1 pour être interrogés sur leur choix de vote. L'envoi pour ces électeurs pensionnés comprendra le matériel de vote électronique ainsi que le matériel de vote par correspondance défini à l'article 6.2.1 du présent accord.

Un bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote est donné à la CAMIEG par les délégués de liste désignés par chaque fédération syndicale ayant présenté une liste au plus tard le 19 avril 2027. La CAMIEG envoie le bon à tirer des bulletins de vote et des professions de foi au prestataire au plus tard le 22 avril 2027.

### 6.3. Recours au vote électronique

Le scrutin qui a lieu sous forme de vote électronique se déroulera sur 3,5 jours du lundi 14 juin 2027 à 8 heures au jeudi 17 juin 2027 à 12 heures (heures de la France hexagonale) conformément au calendrier électoral joint en annexe 1 du présent accord.

Le cahier des charges, tel que mentionné à l'article 1er du présent accord, fixera notamment l'ensemble des modalités de sécurisation du scrutin électronique. En particulier, le prestataire fournit un rapport d'expertise indépendante du dispositif de vote électronique mis en place dans le cadre de ces élections, attestant d'une part de la conformité dudit dispositif aux exigences de la recommandation CNIL, et attestant d'autre part que les procédés qu'il met en œuvre pour réaliser ces opérations électorales sont de nature à assurer, à tout moment, le respect des principes électoraux.

Le prestataire devra :

– être propriétaire de ses serveurs sur le territoire national ;

– disposer d'un site de production de secours disposant des mêmes capacités de traitement que son site de production principal et capable de reprendre l'exploitation du site principal en cas de défaillance de ce dernier.

Il devra en outre être en mesure d'organiser une élection pour environ 270 000 électeurs sur 3 jours et demi et :

– permettre l'utilisation du site 24 heures/24 sans aucune interruption ;

– permettre un nombre de connections simultanées compatibles avec la volumétrie des électeurs et aux périodes de pointe (ouverture du scrutin et fermeture).

### 6.4. Garanties de confidentialité du vote et stockage des données pendant la durée du scrutin

Afin de répondre aux exigences de confidentialité du vote, le flux du vote et celui de l'identification de l'électeur sont séparés. Le bulletin de vote émis par l'électeur sera ainsi crypté de façon ininterrompue dès son émission sur le bureau de vote de l'électeur et stocké dans une urne électronique dédiée sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Le prestataire conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

Une fois le délai de recours contentieux passé ou une fois la décision judiciaire définitive notifiée le prestataire procède à la destruction de l'ensemble de ces fichiers.

La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau. À l'expiration du délai de recours ou à l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, il est demandé au prestataire de procéder à la destruction des fichiers supports, en présence des délégués de liste, qui en feront la demande.

### 6.5. Modalités d'accès au serveur de vote

Le prestataire adresse selon le calendrier détaillé en annexe 1 du présent accord à chaque électeur, à son domicile, par voie postale, les instructions de vote électronique et un code d'identification personnel généré de façon aléatoire par le prestataire. Le mot de passe sera adressé aux électeurs conformément à la recommandation de la CNIL via un autre canal.

Seul le prestataire a connaissance de ce code et de ce mot de passe. Il sera également rappelé dans les courriers d'envoi que ces informations sont strictement personnelles et confidentielles.

Compte tenu des délais d'acheminement postaux pour les électeurs actifs domiciliés hors de France hexagonale ainsi que pour les électeurs inactifs quelle que soit leur domiciliation, l'envoi est fait par le prestataire de manière anticipée et en tarif rapide de leur identifiant et des instructions de vote électronique au plus tard le 14 mai 2027.

L'envoi sera effectué selon le même calendrier aux électeurs pensionnés qui n'auraient pas adressé leur choix de vote dans le délai prévu à l'article 6.1 du présent accord ou n'ayant pu être interrogé (le matériel de vote par correspondance leur sera également envoyé dans le même courrier).

Pour les électeurs actifs domiciliés en France hexagonale, l'envoi est fait par le prestataire en tarif rapide de leur identifiant et des instructions de vote électronique au plus tard le 28 mai 2027.

Les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du vote électronique, à partir de n'importe quel terminal internet, de leur lieu de travail ou de tous autres lieux offrant un accès internet en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Pendant la période du scrutin correspondant aux heures ouvrées dans les établissements concernés, des ordinateurs avec une connexion sécurisée au site du prestataire sont mis à la disposition des électeurs actifs, si nécessaire. Le nombre de ces ordinateurs est adapté en fonction de l'équipement informatique dont disposent déjà les salariés à leur poste de travail, de la configuration géographique de chaque unité et du retour d'expérience de l'utilisation desdits ordinateurs lors d'élections précédentes.

### 6.6. Recette du site de vote

Une opération de recette est organisée le 10 juin 2027 ou au plus tard le 11 juin 2027 avec le prestataire en présence des délégués de liste, des membres du bureau électoral et d'un représentant de la CAMIEG.

### 6.7. Bulletins de vote

Le prestataire assure la réalisation des pages web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote.

Il procède à l'intégration dans le dispositif de vote électronique des listes de candidats conformes à celles arrêtées au paragraphe 4.3 ainsi que des professions de foi répondant aux attendus techniques de l'article 4.3.

Les listes sont présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique des logos des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

La solution de vote doit respecter le référentiel d'accessibilité numérique permettant aux salariés malvoyants et non-voyants d'utiliser les dispositifs normalisés d'aide à la navigation sur internet :

– WCAG 2.0 *a minima* niveau A ;

– RGAA 3.0 *a minima* niveau A ;

– Accessiweb HTML 5/ARIA *a minima* niveau bronze.

### 6.8. Liste d'émargement et taux de participation

Le prestataire transmettra aux membres du bureau de vote une clef d'accès personnelle au site sécurisé leur permettant de consulter la liste d'émargement extractible sous format excel et l'état du taux de participation pendant la période de scrutin. La liste et l'état du taux de participation seront mis à jour *a minima* trois fois par jour.

Le prestataire transmettra aux délégués de liste une clef d'accès personnelle au site sécurisé leur permettant de consulter exclusivement l'état du taux de participation pendant la période de scrutin. L'état du taux de participation sera mis à jour *a minima* trois fois par jour.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de la possibilité de communiquer la liste d'émargement aux délégués de liste sur demande écrite de ces derniers auprès de l'organisateur de cette élection, à savoir la CAMIEG. Elle ne sera en aucun cas utilisée à des fins de propagande électorale durant le scrutin conformément aux dispositions applicables à cette élection (code électoral et recommandation de la CNIL du 19 mars 2026). La CAMIEG accuse réception de cette demande auprès des délégués de liste et la transmet au prestataire de vote afin que ce dernier adresse aux seuls délégués de liste ayant fait la demande de communication de la liste d'émargement une clé personnelle d'accès au site sécurisé. La liste d'émargement sera mise à jour *a minima* trois fois par jour.

## Article 7 | *Délégués de liste et bureau électoral*

### 7.1. Bureau électoral

Sous la responsabilité du conseil d'administration de la CAMIEG, un bureau électoral est mis en place.

Ce bureau est constitué de :

– un représentant désigné par chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;

– un président désigné par le conseil d'administration de la CAMIEG avant le 5 avril 2027.

Cette désignation par chaque fédération syndicale représentative est adressée à l'adresse mail dédiée par la CAMIEG au plus tard le 5 avril 2027. Le directeur de la CAMIEG en informe le président du bureau électoral au plus tard le 5 avril 2027.

La CAMIEG envoie la liste des membres du bureau électoral au prestataire le 12 avril 2027.

Le bureau électoral surveille les opérations de dépouillement du scrutin, valide les résultats et statue sur les réclamations relatives aux listes des électeurs. Son président proclame les résultats conformément aux dispositions de l'article 8.

Pour l'ensemble de ces opérations, le bureau électoral crée une adresse électronique qui sera portée à la connaissance des électeurs sur le site internet de la CAMIEG et rappelée lors de l'affichage de l'accord.

Les membres du bureau électoral participant au processus électoral bénéficient d'un crédit d'heures de 50 heures.

### 7.2. Délégués de liste

Chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des industries électriques et gazières ayant déposé une liste fait connaître par mail (adresse mail dédiée par la CAMIEG) au secrétariat de direction à l'attention du directeur de la CAMIEG et au bureau électoral, au plus tard le 8 avril 2027, le nom de 2 délégués de liste qui doivent être électeurs. Ils ne doivent pas nécessairement être candidats de la liste.

Les délégués de liste sont chargés de suivre le bon déroulement des opérations. Ils donnent à la CAMIEG le bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote le 19 avril 2027.

La CAMIEG envoie la liste des délégués de liste au prestataire VE le 12 avril 2027.

Les délégués de liste participant au processus électoral bénéficient d'un crédit d'heures de 50 heures.

## Article 8 | *Clôture du scrutin. Dépouillement du vote et attribution des sièges*

### 8.1. Clôture du vote et dépouillement

Le 10 juin 2027 à 14 heures (heure de France hexagonale), le prestataire, en présence du bureau électoral, du représentant de la CAMIEG et de l'huissier, arrête la liste d'émargement des votes par correspondance et procède au blocage des codes d'accès au vote électronique des électeurs concernés.

Le bureau électoral proclame la fermeture du scrutin le 17 juin 2027 à 12 heures (heure de France hexagonale).

Un délai de grâce de 15 minutes est laissé aux électeurs connectés avant la clôture du scrutin, soit le 17 juin 2027 avant 12 heures (heure de France hexagonale) pour finaliser leur vote. À l'issue de ce délai de grâce, le bureau électoral procède au dépouillement à partir de 12 heures 15 au siège de la CAMIEG situé au 11, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois en intégrant leur « clef d'accès électronique » dans le système de vote.

Le vote électronique est dépouillé en premier lieu.

Ensuite, pour le dépouillement du VPC, les enveloppes scellées sont remises par l'huissier au président du bureau électoral. Celui-ci fait procéder à la lecture automatisée des bulletins de vote. Le code-barres du votant correctement lu et identifié autorise la saisie et l'incrémentation du compteur correspondant à la liste candidate choisie figurant sur le bulletin de vote.

La restitution du dépouillement doit permettre de distinguer les résultats des actifs de ceux des pensionnés pour le vote électronique et les résultats des pensionnés par VPC.

Après le dépouillement, le président du bureau électoral dresse en 3 exemplaires originaux le procès-verbal des opérations conformément au modèle joint en annexe 3.

Il y porte obligatoirement les renseignements suivants :

– résultats du vote électronique : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
– résultats du vote par correspondance : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
– résultats globaux : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, des suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par listes ;
– contestations, irrégularités : mention explicite des contestations ou des irrégularités de tous ordres dont le bureau électoral a pu avoir connaissance.

En outre, il est fait mention, sous une rubrique « répartition des sièges », des données suivantes :

– quotient électoral ;
– pour chaque liste : nombre de voix recueillies, nombre de sièges attribués au quotient électoral, « à la plus forte moyenne », en totalité ;
– noms et prénoms des administrateurs élus dans l'ordre de la liste des candidats.

### 8.2. Mode de calcul du nombre de sièges à la plus forte moyenne

Dans un premier temps, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages, valablement exprimés par les électeurs, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ; cette division étant, le cas échéant, poussée jusqu'aux décimales nécessaires pour parvenir au résultat le plus juste.

S'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur le principe de « la plus forte moyenne ».

À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à cette liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir.

Si deux ou plusieurs listes ont la même moyenne et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège restant est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux ou plusieurs listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats en présence, pris dans l'ordre des listes en concurrence.

Dans le cas où une liste incomplète obtient un nombre de sièges supérieur au nombre de candidats y figurant, les sièges non pourvus sont attribués aux autres listes, selon la règle de la plus forte moyenne indiquée ci-avant.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste sur laquelle ils sont élus. Les représentants suppléants sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste parmi les candidats venant immédiatement à la suite des candidats élus titulaires.

Conformément à l'article 23 du statut national « À l'issue du scrutin, si une ou plusieurs des cinq fédérations syndicales représentatives au sein de la branche professionnelle n'ont pas de membres élus au conseil d'administration, un siège est attribué d'office à cette ou chacune de ces fédérations et il est nommé autant de suppléants. Toutefois, si l'attribution de ce ou de ces sièges supplémentaires fait perdre la majorité absolue à la fédération syndicale qui l'a obtenue par le suffrage, le nombre de sièges nécessaires lui est attribué d'office pour la conserver et il est nommé autant de suppléants ».

En cas d'application des dispositions ci-dessus, les membres désignés pour chacune des fédérations n'ayant pas eu d'élu sont le premier de la liste électorale, titulaire, et le deuxième, suppléant, et les sièges attribués à la fédération syndicale ayant obtenu la majorité absolue le sont aux candidats dans l'ordre de la liste électorale en commençant par les titulaires.

## Article 9 | *Proclamation des résultats*

### 9.1. Proclamation des résultats

Le bureau électoral établit le procès-verbal en trois exemplaires originaux de l'élection qui est signé par chacun de ses membres.

Le président du bureau électoral proclame ensuite les résultats et indique les noms des élus dans l'ordre de présentation des listes en fonction du nombre de sièges revenant à chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG.

Les mandats des membres du conseil d'administration élus en 2021 prennent fin de manière automatique le 23 juin 2027. Le mandat des membres du conseil d'administration nouvellement élus prendra donc effet à compter du 24 juin 2027.

### 9.2. Diffusion du procès-verbal du scrutin

Un original du procès-verbal du scrutin est conservé par la direction de la CAMIEG.

Un deuxième original est conservé par le conseil d'administration de la CAMIEG.

Un troisième original est adressé au secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières.

Le secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières adresse copie du procès-verbal aux entreprises de la branche, ainsi qu'aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

Le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel, par affichage aux emplacements habituellement réservés aux avis destinés au personnel.

Le procès-verbal est affiché au siège de la CAMIEG et une copie est remise à chaque délégué de liste et à chaque membre du bureau électoral.

### 9.3. Information des pouvoirs publics

Conformément à l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le conseil d'administration de la CAMIEG établit la liste des membres élus et la transmet aux ministres chargés de la sécurité sociale, du budget.

### 9.4. Opérations à effectuer 15 jours après le scrutin

La CAMIEG conserve le matériel de vote jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. Elle procède ensuite avec le bureau électoral à la destruction des enveloppes de vote par correspondance et de leur contenu.

## Article 10 | *Litiges*

Après réclamation auprès du bureau électoral et en cas de persistance du différend, les litiges relatifs à l'ensemble des opérations électorales sont portés devant le tribunal judiciaire de Montreuil (adresse du siège de la CAMIEG) conformément à l'alinéa 6 du B, paragraphe 4, article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, soit avant le 2 juillet 2027.

## Article 11 | *Perte du mandat d'administrateur*

Les incompatibilités et les cas dans lesquels le bénéfice du mandat d'administrateur de la CAMIEG est perdu sont listés au C du paragraphe 4 du II de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

## Article 12 | *Remplacement en cas de vacance de siège*

Le processus de remplacement en cas de vacance de siège est précisé au B du paragraphe 4 du II de l'article 23 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

## Article 13 | *Dispositions finales*

### 13.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique en France hexagonale (y compris la Corse), en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises et organismes de la branche des industries électriques et gazières dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### 13.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour l'élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG prévue du 14 au 17 juin 2027, entre en vigueur le lendemain du jour de la date de son dépôt.

### 13.3. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par le code du travail.

### 13.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

### 13.5. Procédure d'extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis au ministère concerné afin qu'il soit procédé à son extension.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe 1

## Calendrier électoral

Ce calendrier pourra être aménagé en fonction des contraintes techniques du prestataire retenu.

| Date retenue | Étapes du processus électoral | Acteur |
|---|---|---|
| 1er trimestre 2027 | Enquête auprès des pensionnés cf. article 6.1 du présent accord. | CAMIEG<br>Art. 6.1 |
| Le vendredi 26 mars 2027 | Date limite d'affichage, par les soins des unités ou entreprises, de l'accord de branche sur un panneau dédié. | Entreprises<br>Art. 5 |
| Le lundi 5 avril 2027 | Date limite de désignation des membres du bureau électoral par les fédérations syndicales. | Fédérations syndicales représentatives<br>Art. 7.1 |
| Le jeudi 8 avril 2027 | Date limite de fixation et d'affichage par les soins des établissements ou les entreprises sur les panneaux dédiés :<br>– de la date de l'élection ;<br>– des lieux de vote électronique ;<br>– des jours et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin ;<br>– de l'adresse de messagerie électronique du bureau électoral. | Entreprises<br>Art. 6.1 |
| Le jeudi 8 avril 2027 | Date limite d'envoi des listes de candidatures à la CAMIEG par les fédérations syndicales représentatives et validation par la CAMIEG.<br>Date limite d'envoi par les fédérations syndicales représentatives de la liste des délégués de liste à la CAMIEG. | Fédérations syndicales représentatives<br>Art. 4.3 et 7.2 |

| Date retenue | Étapes du processus électoral | Acteur |
|---|---|---|
| Le lundi 12 avril 2027 | Date limite avant midi pour effectuer des corrections sur les listes de candidats par les fédérations syndicales représentatives et validation par la CAMIEG. | Fédérations syndicales représentatives<br>Art. 4.4 |
| | Date limite d'envoi par la CAMIEG au prestataire :<br>– des listes des candidats ;<br>– des délégués de liste ;<br>– des membres du bureau électoral. | CAMIEG<br>Art. 4.4, 7.1 et 7.2 |
| Le vendredi 16 avril 2027 | Date limite d'établissement de la liste électorale provisoire par la CAMIEG. | CAMIEG<br>Art. 2.2 |
| Le vendredi 16 avril 2027 | Date d'envoi de la liste électorale provisoire au prestataire.<br>Date limite de mise en ligne de la liste provisoire sur site du prestataire. | CAMIEG<br>Art. 2.2 |
| Le lundi 19 avril 2027 | Les délégués de liste donnent à la CAMIEG le bon à tirer pour la profession de foi et les bulletins de vote. | Délégués de liste<br>Art. 6.2.2 |
| Le jeudi 22 avril 2027 | Date limite d'envoi par la CAMIEG au prestataire du bon à tirer des bulletins de vote et des professions de foi pour les VPC. | CAMIEG<br>Art. 2.2.2 |
| Le vendredi 14 mai 2027 | Date limite d'envoi postal par le prestataire aux électeurs domiciliés hors de France hexagonale du code d'identification personnel et des instructions de vote électronique.<br>Date limite d'envoi postal par le prestataire aux électeurs inactifs quelle que soit leur domiciliation :<br>– du matériel de vote par correspondance pour ceux ayant opté pour un vote par correspondance.<br>Date limite d'envoi postal par le prestataire aux électeurs inactifs n'ayant pas répondu dans les délais à l'enquête ou n'ayant pas pu être interrogés quelle que soit leur domiciliation :<br>– du matériel de vote par correspondance, du code d'identification personnel pour le vote par voie électronique et des instructions de vote électronique. | Prestataire<br>Art. 6.2.2 et 6.5 |
| Le vendredi 21 mai 2027 | Date limite d'examen par la CAMIEG des listes électorales (ajout ou retrait d'électeurs).<br>Date limite d'envoi au prestataire des corrections des listes électorales par la CAMIEG. | CAMIEG<br>Art. 2.2 |
| Le vendredi 28 mai 2027 | Date limite d'envoi postal par le prestataire aux électeurs actifs domiciliés en France hexagonale :<br>– le code d'identification personnel pour le vote par voie électronique ainsi que la notice d'instructions de vote. | Prestataire<br>Art. 6.5 |

| Date retenue | Étapes du processus électoral | Acteur |
|---|---|---|
| Le mercredi 26 mai 2027 | VPC : Lecture des codes-barres/cartes postales permettant l'établissement de la liste d'émargement mise à disposition des délégués de liste désignés. | Prestataire<br>Art. 6.2 |
| Le jeudi 3 juin 2027 | | |
| Le jeudi 10 juin 2027 | | |
| Le jeudi 10 juin 2027<br>au plus tard<br>le vendredi 11 juin 2027 | Recette du site de vote organisée par le prestataire en présence des délégués de liste, membres du bureau électoral et 1 représentant de la CAMIEG. | Prestataire<br>Art. 6.6 |
| Le lundi 14 juin 2027 | Début du scrutin à 8 heures (heure de métropole). | |
| Le jeudi 17 juin 2027 | Clôture du scrutin à 12 heures : dépouillement des votes exprimés, y compris ceux reçus par correspondance et proclamation des résultats. | Bureau électoral |
| Le jeudi 24 juin 2027 | Prise d'effet des mandats des membres du conseil d'administration de la CAMIEG nouvellement élus. | Art. 9.1 |
| Le vendredi 2 juillet 2027 | Date limite de contestations des opérations électorales devant le tribunal judiciaire de Montreuil. | Art. 10 |
| Le lundi 5 juillet 2027 | Destruction du matériel de vote par correspondance si pas de contentieux en cours. | CAMIEG<br>Art. 9.4 |

## Annexe 2

**Modèle de déclaration individuelle de candidature**
Élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG

Je, soussigné(e),

NOM ……, Prénoms ……

Date de naissance : ……

Agent : en activité de service – en situation d'inactivité [1]

Entreprise/établissement, le cas échéant ……(pour les agents en activité).

Entreprise …… (pour les agents en activité).

Ancienneté dans les IEG (pour les agents en activité) :

déclare être candidat(e) à l'élection du 14 au 17 juin 2027 des membres du conseil d'administration de la CAMIEG.

sur la liste (indiquer le nom de la fédération syndicale représentative) ……
……

déclare ma candidature conforme aux dispositions contenues à l'article 23 du statut, II, C relatif aux conditions d'éligibilité aux fonctions d'administrateurs de la CAMIEG.

À ……, le ……

Signature :

[1] Rayer la mention inutile.

# Annexe 3

**Élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG**
Scrutin du 14 au 17 juin 2027
Procès-verbal des opérations de vote

|_|_|_|

## 1. Vote électronique

| | Électeurs inscrits | Votants | Bulletins blancs | Suffrages exprimés |
|---|---|---|---|---|
| Vote électronique | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| |

### Répartition des suffrages exprimés

| FCE-CFDT | CFE-CGC | FMNE CGT | FNEM FO |
|---|---|---|---|
| |_|_|_|_| | |_|_|_|_| | |_|_|_|_| | |_|_|_|_| |

## 2. Vote par correspondance

| | Électeurs inscrits | Votants | Bulletins blancs et nuls | Suffrages exprimés |
|---|---|---|---|---|
| Vote par correspondance | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| |

### Répartition des suffrages exprimés

| CFDT | CFE-CGC | CGT | FO |
|---|---|---|---|
| |_|_|_|_| | |_|_|_|_| | |_|_|_|_| | |_|_|_|_| |

| | |
|---|---|
| Nombre d'enveloppes « T » | – ouvertes :<br>– non ouvertes : |

Fait en trois exemplaires originaux à ....., le .....

Signature des membres du bureau électoral

## 3. Résultat de l'élection

| | Électeurs inscrits | Votants | Bulletins blancs et nuls | Suffrages exprimés |
|---|---|---|---|---|
| Ensemble des électeurs | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| | |_|_|_|_|_| |

## Répartition des suffrages exprimés

| | FCE-CFDT | CFE-CGC | FNME CGT | FNEM FO |
|---|---|---|---|---|
| Ensemble des électeurs | ____ | ____ | ____ | ____ |

## Répartition des sièges

| Fédérations syndicales | Au quotient électoral | À la plus forte moyenne | En totalité | Observations |
|---|---|---|---|---|
| CFDT | | | | |
| CFE-CGC | | | | |
| CGT | | | | |
| FO | | | | |

Fait en trois exemplaires originaux à ....., le .....

Signature des membres du bureau électoral

## Noms des administrateurs élus

Dans l'ordre des listes, en fonction de la répartition des sièges indiquée ci-dessous :

| FCE-CFDT | CFE-CGC | FNME CGT | FNEM FO |
|---|---|---|---|
| Titulaires | | | |
| 1. | 1. | 1. | 1. |
| 2. | 2. | 2. | 2. |
| 3. | 3. | 3. | 3. |
| 4. | 4. | 4. | 4. |
| 5. | 5. | 5. | 5. |
| 6. | 6. | 6. | 6. |
| Suppléants | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Contestation. Irrégularités :

Fait en trois exemplaires originaux à ....., le .....

Signature des membres du bureau électoral

# Annexe 4

*À utiliser obligatoirement pour l'envoi au SGE des IEG.*

**Élection des membres du conseil d'administration de la CAMIEG**
Scrutin du 14 au 17 juin 2027
Procès-verbal des opérations de vote

## Répartition des suffrages exprimés

|_|_|_|

| | Électeurs inscrits | Votants | Bulletins blancs et nuls | Suffrages exprimés | Nombre de sièges | Quotient électoral |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ensemble des électeurs | \|_\|_\|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\| | \|_\|_\|_\|,\|_\|_\| |

| | FCE-CFDT | CFE-CGC | FNME CGT | FNEM FO |
|---|---|---|---|---|
| Ensemble des électeurs | \|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\|_\|_\| | \|_\|_\|_\|_\| |

Fait à ....., le .....

Signature des membres du bureau électoral

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2026-40 du 3 octobre 2026

### Conventions, avenants et accords


Pages

**IDCC 7005 | Caves coopératives vinicoles et leurs unions :** avenant n° 101 du 16 juin 2026 relatif aux salaires ..... 46

**IDCC 7028 | Coopératives et SICA agricoles de fleurs, fruits, légumes, de lin-chanvre et de déshydratation :** avenant n° 6 du 2 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 1 « Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre »)..... 49

**IDCC 7028 | Coopératives et SICA agricoles de fleurs, fruits, légumes, de lin-chanvre et de déshydratation :** avenant n° 7 du 2 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 2 « Filière fruits et légumes transformés et conserveries »)..... 52

**IDCC 8212 | Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) :** avenant n° 40 du 30 janvier 2026 relatif aux salaires ..... 55

# Avenant n° 101 du 16 juin 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697104M*

IDCC : *7005*

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT Agri Agro ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 100 en date du 16 juin 2026.

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

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

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

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

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 1er

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1er juin 2026 :

### Salaires minima garantis au 1er juin 2026

*(En euros.)*

| Catégories | Niveaux | Embauche | Échelons | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Confirmé | Maîtrisé | Expert |
| I<br>OE | | 1 877,02<br>12,376 | 1 914,56<br>12,623 | 2 010,29<br>13,254 | |
| II<br>OEQ | 1<br>Taux horaire | 2 011,54<br>13,263 | 2 051,77<br>13,528 | 2 154,36<br>14,204 | 2 305,17<br>15,199 |
| | 2<br>Taux horaire | 2 154,32<br>14,204 | 2 197,40<br>14,488 | 2 307,27<br>15,212 | 2 468,78<br>16,277 |
| III<br>OEHQ | 1<br>Taux horaire | 2 347,94<br>15,481 | 2 394,89<br>15,790 | 2 514,63<br>16,580 | 2 690,65<br>17,740 |
| | 2<br>Taux horaire | 2 492,11<br>16,431 | 2 541,95<br>16,760 | 2 669,05<br>17,598 | 2 855,88<br>18,830 |
| IV<br>TAM | 1<br>Taux horaire | 2 636,29<br>17,382 | 2 689,01<br>17,729 | 2 823,46<br>18,616 | 3 021,10<br>19,919 |
| | 2<br>Taux horaire | 2 835,37<br>18,694 | 2 892,08<br>19,068 | 3 036,68<br>20,022 | 3 249,25<br>21,423 |
| V<br>Cadres | TAC<br>Taux horaire | 3 020,72<br>19,916 | 3 081,13<br>20,315 | 3 235,19<br>21,330 | 3 461,65<br>22,824 |
| | Direction | 4 005,00 | Augmentation de 1,6 % jusqu'à 4 005 euros + différentiel/salaire réel | | |

## Article 2

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Article 18.4 : 46,86 € ;

2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 133,84 € et 53,78 €.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 16 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

# Avenant n° 6 du 2 juillet 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 1 « Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre »)

NOR : *AGRS2697105M*

IDCC : *7028*

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Fédération ouvrière agriculture FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 1 filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre de la CCN 7028 à savoir : les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (de l'ensemble du territoire français – métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer) ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 2 | *Salaires minima conventionnels au 1er juillet 2026*

À compter du 1er juillet 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

### Grille des salaires minima conventionnels de la filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre

| Catégories socioprofessionnelles (CSP) | Classe | Échelon | Taux horaire | Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) au 1er juillet 2026 |
|---|---|---|---|---|
| Ouvrier/employé | 1 | 1 | 12,31 € | 1 867,02 € |
| | | 2 | 12,42 € | 1 884,29 € |
| | | 3 | 12,48 € | 1 893,56 € |
| | 2 | 1 | 12,61 € | 1 912,08 € |
| | | 2 | 12,69 € | 1 924,42 € |
| | | 3 | 12,85 € | 1 949,11 € |
| | 3 | 1 | 12,92 € | 1 960,09 € |
| | | 2 | 13,03 € | 1 975,56 € |
| | | 3 | 13,13 € | 1 991,03 € |
| Technicien/agent de maîtrise | 4 | 1 | 13,31 € | 2 018,15 € |
| | | 2 | 13,67 € | 2 073,03 € |
| | | 3 | 14,04 € | 2 129,42 € |
| | 5 | 1 | 14,42 € | 2 187,35 € |
| | | 2 | 14,81 € | 2 246,79 € |
| | | 3 | 15,20 € | 2 304,72 € |
| | 6 | 1 | 15,62 € | 2 368,74 € |
| | | 2 | 16,04 € | 2 432,76 € |
| | | 3 | 16,45 € | 2 495,25 € |
| Cadre | 7 | 1 | 16,96 € | 2 572,99 € |
| | | 2 | 17,48 € | 2 650,73 € |
| | 8 | 1 | 18,04 € | 2 736,09 € |
| | | 2 | 18,59 € | 2 819,92 € |
| | 9 | 1 | 19,19 € | 2 909,86 € |
| | | 2 | 19,78 € | 2 999,79 € |
| | 10 | 1 | 20,41 € | 3 095,82 € |
| | | 2 | 21,04 € | 3 191,85 € |

## Article 3 | *Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois*

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de l'annexe 1 filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre n'ayant pas encore

mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1er juillet 2026 est la suivante :

| Coefficient | Salaire horaire minimum | Salaire mensuel (taux horaire × 151,67) |
|---|---|---|
| 200 | 12,31 € | 1 867,02 € |
| 210 | 12,42 € | 1 884,29 € |
| 220 | 12,48 € | 1 893,56 € |
| 250 | 12,61 € | 1 912,08 € |
| 270 | 12,69 € | 1 924,42 € |
| 290 | 12,85 € | 1 949,11 € |
| 320 | 13,02 € | 1 975,35 € |
| 350 | 13,31 € | 2 018,15 € |
| 380 | 13,70 € | 2 077,60 € |
| 410 | 14,16 € | 2 147,72 € |
| 440 | 14,68 € | 2 226,98 € |
| 470 | 15,15 € | 2 297,10 € |
| 500 | 15,69 € | 2 379,41 € |
| 550 | 16,45 € | 2 495,25 € |
| 610 | 17,32 € | 2 626,34 € |
| 720 | 19,11 € | 2 897,66 € |
| 840 | 21,02 € | 3 188,80 € |

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

# Avenant n° 7 du 2 juillet 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 2 « Filière fruits et légumes transformés et conserveries »)

NOR : *AGRS2697106M*
IDCC : *7028*

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Fédération ouvrière agriculture FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 2 filière fruits et légumes transformés et conserveries de la CCN 7028 à savoir : les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 (de l'ensemble du territoire français – métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer) ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 2 | *Salaires minima conventionnels au 1er juillet 2026*

À compter du 1er juillet 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière fruits et légumes transformés et conserveries, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

### Grille des salaires minima conventionnels de la filière fruits et légumes transformés et conserveries

| Catégories socioprofessionnelles (CSP) | Classe | Échelon | Taux horaire | Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) |
|---|---|---|---|---|
| Ouvrier/employé | 1 | 1 | 12,31 € | 1 867,02 € |
| | | 2 | 12,38 € | 1 878,83 € |
| | | 3 | 12,44 € | 1 887,95 € |
| | 2 | 1 | 12,56 € | 1 905,12 € |
| | | 2 | 12,60 € | 1 912,17 € |
| | | 3 | 12,83 € | 1 946,16 € |
| | 3 | 1 | 13,00 € | 1 971,66 € |
| | | 2 | 13,22 € | 2 005,67 € |
| | | 3 | 13,35 € | 2 025,13 € |
| Technicien/agent de maîtrise | 4 | 1 | 13,44 € | 2 037,97 € |
| | | 2 | 13,71 € | 2 079,12 € |
| | | 3 | 14,17 € | 2 149,24 € |
| | 5 | 1 | 14,64 € | 2 220,88 € |
| | | 2 | 15,19 € | 2 303,19 € |
| | | 3 | 15,79 € | 2 394,65 € |
| | 6 | 1 | 16,53 € | 2 507,45 € |
| | | 2 | 17,34 € | 2 629,39 € |
| | | 3 | 18,51 € | 2 807,73 € |
| Cadre | 7 | 1 | 19,98 € | 3 030,28 € |
| | | 2 | 20,92 € | 3 173,56 € |
| | 8 | 1 | 21,87 € | 3 316,84 € |
| | | 2 | 22,80 € | 3 458,60 € |
| | 9 | 1 | 23,82 € | 3 612,55 € |
| | | 2 | 24,82 € | 3 764,98 € |
| | 10 | 1 | 26,17 € | 3 969,23 € |
| | | 2 | 27,86 € | 4 225,31 € |

## Article 3 | *Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois*

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de l'annexe 2 filière fruits et légumes transformés et conserveries n'ayant pas encore

mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1er juillet 2026 est la suivante :

| Échelon | Taux horaire | Salaire mensuel |
|---|---|---|
| A1 | 12,31 € | 1 867,02 € |
| A2 | 12,38 € | 1 878,83 € |
| B1 | 12,44 € | 1 887,95 € |
| B2 | 12,56 € | 1 905,12 € |
| C1 | 12,60 € | 1 912,17 € |
| C2 | 12,83 € | 1 946,16 € |
| C3 | 13,00 € | 1 971,66 € |
| C4 | 13,22 € | 2 005,67 € |
| D1 | 13,42 € | 2 034,36 € |
| D2 | 13,69 € | 2 075,60 € |
| D3 | 14,16 € | 2 147,62 € |
| D4 | 14,94 € | 2 266,19 € |
| E1 | 15,49 € | 2 348,34 € |
| E2 | 16,25 € | 2 464,92 € |
| E3 | 17,43 € | 2 643,21 € |
| E4 | 18,51 € | 2 807,80 € |
| F | 19,99 € | 3 031,10 € |
| G | 27,87 € | 4 226,45 € |

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8212** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES (Champagne-Ardenne) (9 mars 1992)**
(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992, *Journal officiel* du 6 janvier 1993)

# Avenant n° 40 du 30 janvier 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697107M*
IDCC : *8212*

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

**Fédération nationale du bois ;**

**Fédération nationale du bois Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFDT Agri Agro ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**Syndicat CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

## Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles de Champagne-Ardenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

## Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1er février 2026 et sera déposé à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) de la Marne.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe

## Barèmes de salaires (à compter du 1er février 2026)

*(En euros.)*

| Coefficient | Taux horaire |
|---|---|
| 1° Personnel ouvrier | |
| 100 | 12,02 |
| 105 | 12,12 |
| 110 | 12,17 |
| 115 | 12,22 |
| 125 | 12,24 |
| 135 | 12,26 |
| 150 | 12,32 |
| 170 | 13,21 |
| 200 | 14,63 |
| 2° Personnel administratif, commercial et technique | |
| 100 | 12,02 |
| 110 | 12,17 |
| 120 | 12,23 |
| 135 | 12,26 |
| 150 | 12,32 |
| 170 | 13,21 |
| 190 | 14,14 |
| 210 | 15,06 |
| 240 | 16,40 |
| 270 | 17,80 |
| 3° Agents de maîtrise | |
| 190 | 14,14 |
| 230 | 15,89 |
| 270 | 17,80 |
| 320 | 20,18 |
| 370 | 22,47 |
| 4° Cadres | |
| 280 | 18,28 |
| 360 | 22,04 |
| 420 | 24,84 |

| Coefficient | Taux horaire |
|---|---|
| 460 | 26,70 |
| 480 | 27,62 |
| 510 | 29,06 |
| 550 | 30,87 |
| 600 | 33,22 |

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 12.02 € au 1er janvier 2026.

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est augmentée à : 6,20 €.

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260400-001026

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X