S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Webinaire Affaires Sociales

Entrée en vigueur de la nouvelle convention collective commune au SNIPO et à la FEB

5 février 2026

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Intervenants :

- **Anne-Sophie Philippe**

Présidente Commission sociale SNIPO

- **Matthieu Lebas**

Cabinet Barthélémy Avocats – Conseil juridique du SNIPO

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Au 1er décembre 2025

- Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1er octobre 2024 modifiée ;

- **IDCC 3255** – JO

- Étendue par arr. 20 nov. 2025, JO 27 nov., applicable à compter du 1er déc. 2025 à l'exception des dispositions prévues au titre II et des chap. 1 et 2 du titre VII prévoyant des dates d'entrée en vigueur spécifiques (classifications et prévoyance).

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Œuf

2 avenants complémentaires

- Avenant n°2 du 18 novembre 2025
  - Mise à jour sur les conventions de forfait jour,
  - Avenant étendu par un arrêté du 23 décembre 2025.

- Avenant n°3 du 18 novembre 2025
  - Reprises d'observations de la DGT et de remontées de la branche,
  - En cours d'extension.

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Avenant n°4 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima

- A compter du **1er mars 2026** :
  - Révision de la grille des **salaires minima conventionnels** mensuels bruts applicables ,
  - Augmentation linéaire de **1,18 %.**

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Nouvelle représentativité des OS

Arrêté ministériel du 23 décembre 2025

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 33,73 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 29,90 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 23,66 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 9,17 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 3,54 %.

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Les actualités de la branche

- Lancement d'une action d'attractivité des métiers avec OCAPIAT ;
- Renouvellement de la convention nationale d'objectifs avec la CNAM pour la période de 2026-2030 ;
- **Lancement de la campagne 2026** de financement du paritarisme.

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Les principales nouveautés applicables de la CCN

- **<u>Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail :</u>**
  - Directement applicables sans négociation locale
  - Obligatoires (annualisation, forfait annuel en jours cadres et non cadres)
- **<u>La classification</u> :** depuis le 1er janvier 2026
- **<u>Le treizième mois</u> :**
  - Dispositions transitoires spécifiques aux entreprises du secteur des œufs prévues par l'article 23.

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Œuf

Les principales nouveautés applicables de la CCN

- **Les nouveaux régimes applicables :**
  - au travail de nuit (chapitre V articles 56 - 61)
  - au travail des jours fériés (article 39.3)
- **La prime de panier pour les salariés en production**
  - Article 24

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Article 23 : le treizième mois

Les spécificités pour les entreprises du secteur des professionnels de l'œuf :

Pour les entreprises relevant du secteur des Œufs, il est expressément convenu, le temps de la période de transition, soit jusqu'au 31 décembre 2028, ci-avant fixée que les modalités de calcul du 13ième mois seront adaptées telles que suit :

Le 13ième mois sera calculé sur le salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours intégrant les heures supplémentaires contractuelles ainsi que les majorations de nuit, férié, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération

De plus, pendant cette période de transition, pour assurer aux salariés des entreprises du secteur des œufs, le niveau de rémunération minimale des salariés prévu par la présente convention collective, à savoir salaire mensuel minimal et la prime de 13ième mois, il conviendra de prendre en considération l'ensemble des éléments de rémunération existant et découlant des anciennes dispositions conventionnelles en vigueur au sein de cette branche, telles que par exemple, la Rémunération Annuelle Garantie, la Prime d'Ancienneté et les primes mensuelles régulières pouvant être versées par l'entreprise, tant que celles-ci seront applicables.

S.N.I.P.O.
Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Œuf

En synthèse : l'assiette du 13ième mois

Ce qui est inclus	Ce qui est exclu
Le salaire de base mensuelle (celui de branche ou le salaire négocié)	Les autres heures supplémentaires (1)
Les heures supplémentaires contractuelles (1)	La prime d'ancienneté (d'entreprise)
Les heures supplémentaires (2)	La prime de panier
Les majorations / jour férié	Les primes d'intéressement, de participation
Les majorations / travail de nuit	La PPV
Les heures complémentaires	Les primes de présence / prime d'assiduité
Les majorations / travail du dimanche	Les rémunérations variables dépendant de l'activité individuelle (3)
Les primes d'astreintes	Les primes de postes
La prime de remplacement temporaire (article 26)	

S.N.I.P.O. Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Œuf

1 : pendant la période transitoire de transposition (cf ci-avant)
2 : toutes les heures supplémentaires après la période de transposition
3 : sous réserve du niveau du salaire fixe

En synthèse : treizième mois

- Focus décembre 2025 :

➢ Attention à l'articulation de l'entrée en application de la nouvelle grille de classification (depuis le 1er janvier 2026) et du 13ième mois (1er décembre 2025).

➢ Il convient d'anticiper l'évaluation du 13ième mois au regard de la RAG qui s'appliquait sur 2025 pour éviter le cumul.

- Marges de manœuvre de l'entreprise :

➢ L'entreprise peut adapter et négocier des modalités différentes :
  - Par accord collectif d'entreprise avec un délégué syndical ;
  - Par accord collectif dérogatoire en cas d'absence de délégué syndical dans l'entreprise, selon les règles applicables.

➢ Ces modalités peuvent prendre différentes formes : mensualisation, période de calcul différente de l'année civile, pour caler la période d'annualisation le cas échéant, assiette de calcul différente, montant différent…

➢ **Toutefois, ces modalités de mise en œuvre différentes ne peuvent être mises en place que par la négociation collective.**

S.N.I.P.O. Syndicat National des Industriels et Professionnels de l'Œuf

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Questions diverses

Echanges

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf

Merci à toutes et tous de votre attention

S.N.I.P.O.
Syndicat National
des Industriels et Professionnels de l'Oeuf