



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-18
3 mai 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-18 du 3 mai 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-18.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-18 du 3 mai 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 167 du 11 mars 2025 relatif au financement du dialogue social.....	5
IDCC 1411-2089 Ameublement-fabrication. Panneaux-base-bois-Industrie : accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	10
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 4 du 21 mars 2025 à l'accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle	15
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : accord du 8 avril 2025 relatif aux salaires et à la valeur du point	18
IDCC 2120 Banque : accord du 10 avril 2025 relatif au télétravail.....	26
IDCC 2257 Casinos : avenant n° 38 du 2 avril 2025 relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes.....	37
IDCC 3127 Services à la personne : accord du 6 février 2025 relatif au régime de prévoyance	45
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant n° 2 du 12 novembre 2024 à l'accord du 6 mars 2013 relatif aux frais de santé.....	55
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant n° 4 du 12 novembre 2024 relatif au régime de « remboursement complémentaire frais de santé ».....	57
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant n° 8 du 12 novembre 2024 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres	60
IDCC 3248 Métallurgie (Vendée) : accord du 4 avril 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	62
IDCC 3248 Métallurgie (Savoie) : accord du 14 avril 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	227
IDCC 3248 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 2 du 10 mars 2025 à l'accord territorial du 9 juin 2022 relatif à l'indemnité de repas de jour, à l'indemnité de rappel et à la valeur du point de la prime d'ancienneté	237
IDCC 3248 Métallurgie (Vendée) : avenant du 4 avril 2025 relatif à la valeur des indemnités de repas à compter du 1 ^{er} mai 2025	240

Accord(s) professionnel(s)

Société d'assurance : avenant du 1 ^{er} avril 2025 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé), au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite....	242
Industries électriques et gazières (IEG) : avenant n° 12 du 14 avril 2025 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire	244
Gouvernance des groupes paritaires de protection sociale (ANI) : accord du 18 février 2025 relatif à la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale.....	249

Avenant n° 167 du 11 mars 2025
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2550445M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Les partenaires sociaux rappellent que le dialogue social au sein de la branche du cartonnage et des articles de papeterie est essentiel en ce qu'il permet notamment d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre branche professionnelle, et qu'il est d'autant plus nécessaire au regard du contexte particulier de la branche du cartonnage et des articles de papeterie majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les partenaires sociaux ont vu ces dernières années se complexifier et se multiplier les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche.

Afin d'être en mesure d'exercer au mieux celles-ci, il leur est apparu nécessaire que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Il est donc décidé d'instituer, en complément des dispositifs légaux, un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du cartonnage et des articles de papeterie du 17 avril 2019 (IDCC 489).

Article 3 | Contribution conventionnelle pour le dialogue social

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens soutenus pour les partenaires sociaux du fait de leur complexité, de leur caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent et des travaux et actions qui en découlent.

Lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend des projets importants, complexes, chronophages ou inhabituels (appel d'offres dans le cadre du régime de branche sur la prévoyance, mise en place de garanties de branche spécifiques pour les frais de santé...), la mise en œuvre de la contribution conventionnelle de branche définie dans le cadre du présent accord permettra de structurer la négociation collective dans la branche en donnant aux partenaires sociaux les moyens financiers de pouvoir mener à bien leurs missions, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, quelle que soit leur situation vis-à-vis des fédérations professionnelles, et sera destinée à financer en partie les frais qui seront engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires sera défini paritairement en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation au dernier trimestre de l'année N – 1.

À cette occasion, les partenaires sociaux décideront de l'affectation de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

3.1. Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie doit bénéficier aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche pour financer en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairement de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permettra à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement) ;
- la valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires de négociation et commissions paritaires de travail ;
- les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation ;
- la promotion de la branche du cartonnage et des articles de papeterie ;

- la participation à des instances professionnelles (CPNEF, observatoire des métiers...) ;
- la réalisation d’actions d’information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés.

3.2. Montant de la contribution conventionnelle

Le financement du dialogue social dans la branche professionnelle du cartonnage et des articles de papeterie est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective du cartonnage et des articles de papeterie fixée à 0,02 % de la masse salariale arrêtée au 31 décembre de l’année précédant l’année de collecte (N – 1).

Lorsqu’une entreprise dispose de plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation de la masse salariale de l’ensemble des établissements et du siège.

3.3. Recouvrement de la contribution conventionnelle

En application des dispositions de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, les partenaires sociaux décident de confier la collecte de la contribution conventionnelle aux services de l’Urssaf caisse nationale.

Ce recouvrement s’effectuera selon une convention tripartite établie entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, CAP cartonnage et articles de papeterie et l’Urssaf caisse nationale.

Les sommes recouvrées par l’URSSAF caisse nationale seront reversées à l’association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) après déduction de frais au titre du risque de non-recouvrement ainsi que de frais de gestion.

L’AGFPN sera chargée de reverser ces sommes à l’association de gestion désignée par les partenaires sociaux en article 3.4.

3.4. Gestion des fonds de la contribution conventionnelle

Une commission statutaire paritaire du dialogue social est créée spécialement au sein de l’AFIFOR afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l’article 3.2 du présent accord.

Les statuts de l’AFIFOR seront modifiés en fonction des dispositions définies dans le présent article.

La commission statutaire paritaire du dialogue social a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s’assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire du dialogue social créée au sein de l’AFIFOR est composée de la manière suivante :

- collège salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ professionnel visé en article 2 du présent accord ;
- collège employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés ; ces représentants sont désignés par les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ professionnel visé en article 2 du présent accord.

Le secrétariat de cette commission est assuré par CAP.

La contribution conventionnelle sera versée par l’AFIFOR aux différentes organisations syndicales de salariés et d’employeurs à l’issue de la collecte de l’année N, au titre de l’année N – 1.

Ces dernières devront transmettre à la commission paritaire du dialogue social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission.

La contribution suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs.

En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par la commission paritaire du dialogue social et par le présent accord, les sommes indûment versées seront imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la commission paritaire du dialogue social.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier au cours de l'exécution du présent accord l'organisme attributaire de la gestion des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle au dialogue social.

3.5. Répartition des fonds de la contribution conventionnelle

Le montant total des sommes recueillies après déduction des frais de collecte et de gestion au titre de la contribution conventionnelle sera réparti selon les modalités suivantes et sur la base des dépenses réelles telles que prévues en article 3.4, à hauteur de :

- 50 % attribués aux organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et répartis proportionnellement selon le dernier arrêté de représentativité (dernier arrêté connu) ;
- 50 % attribués et répartis à parts égales pour la moitié et proportionnellement entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité pour le reste (dernier arrêté connu).

Article 4 | Bilan annuel du financement du dialogue social

Un bilan annuel sera fait à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation qui portera sur :

- le montant des sommes collectées au titre de l'exercice précédent ;
- l'affectation des fonds collectés.

Ce bilan sera réalisé au cours du premier semestre suivant la clôture de l'exercice concerné.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord visant à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social sur l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261- 23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée de 8 ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 11 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : 2089 | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Accord du 17 février 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2550495M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé un accord relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle le 17 novembre 2022, arrivé récemment à terme, afin d'accompagner les entreprises et salariés de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois au regard du contexte économique en constante dégradation depuis 2020.

Les entreprises du secteur restent confrontées à de très grandes difficultés économiques conformément aux prévisions annoncées pour l'année 2025. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de renouveler l'accompagnement des entreprises et des salariés du secteur.

À cette fin, les partenaires sociaux ont travaillé, dans le cadre du dialogue social de branche, d'une part sur un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique de l'emploi dans notre secteur et, d'autre part, sur les mesures d'accompagnement en faveur de la préservation de l'emploi.

Diagnostic préalable

1. Éléments conjoncturels

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois compte près de 15 000 entreprises. La majorité sont des petites entreprises, en effet 96 % ont moins de 10 salariés. On constate néanmoins une concentration des emplois dans les plus grandes puisque 5 % des entreprises représentent plus de 85 % des emplois.

La situation des entreprises de la branche ne cesse de se dégrader depuis 2022. Les années 2021 et 2022 ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

Ainsi, si la baisse du chiffre d'affaires des fabricants de meubles n'est que de -4 % au troisième trimestre 2024 par rapport au troisième trimestre 2023, la baisse du volume d'activité est en réalité nettement plus brutale. Si l'on regarde l'évolution à « prix constant » (en volume), le chiffre d'affaires de janvier à septembre baisserait d'environ -19 % en 2024 par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit a donc disparu en cinq ans dû à une demande morose.

En 2021 et 2022, les coûts de matières premières ont explosé de manière historique. Si les prix ont ensuite baissé, en raison de la faible demande, les prix des matières premières restent durablement plus élevés. Désormais, ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à +40 % versus janvier 2020. En parallèle les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du Smic, ainsi que celles des assurances multi-risques industriels.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, les hausses de coûts de production connues ces dernières années n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires des fabricants de meubles avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, si la hausse des coûts des consommations intermédiaires avait été entièrement répercutée alors la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires auraient dû évoluer à la même vitesse ; or on observe un décrochage entre un chiffre d'affaires négatif (-2 % en 2023 et -6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (-6 % en 2023 et -7 % en 2024).

La faiblesse des volumes produits (-19 % depuis 2019) pèse sur la rentabilité des entreprises qui peinent à écraser leurs coûts fixes. Ces facteurs conjugués contribuent à la poursuite de la dégradation de rentabilité de la filière fabrication d'ameublement, celle-ci ayant structurellement une faible rentabilité nette (3,7 % du chiffre d'affaires en 2022).

De plus, cette situation pénalise l'investissement des entreprises, ce qui accentue la mise en péril de leur équilibre financier sur le plus long terme. En septembre 2024, la Banque de France estimait que 22,3 % des entreprises de notre secteur sont « fragiles » ou « menacées » (+5 points en deux ans et demi).

2. Évolution des métiers

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois a conduit des études prospectives sur les métiers en 2020/2021. Ces études ont mis en exergue les évolutions des activités et des compétences des métiers du secteur attendues par les entre-

prises pour répondre aux besoins du marché. Ainsi, ont été identifiées les priorités stratégiques des entreprises :

- l’investissement dans l’outil de production ;
- l’innovation et la diversification des produits ;
- la transition environnementale.

Par conséquent, les partenaires sociaux souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qu’il suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord s’applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l’ameublement et de l’industrie des panneaux à base de bois.

Il s’agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d’application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d’activité et ce, quel que soit l’effectif de l’entreprise :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l’ameublement du 14 janvier 1986 ;
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l’industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Article 2 | Mesures d’urgence en faveur de l’emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l’emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Dans le cadre du présent accord, les actions de formation professionnelle visent à permettre aux entreprises du secteur :

- une montée en compétence pour le management afin de contrer les difficultés de recrutement actuelles ;
- l’investissement dans l’outil de production pour anticiper le besoin accru de conducteur de ligne de production et de métiers de production spécifiques à l’industrie de l’ameublement ;
- l’accompagnement des mutations digitales et environnementales par l’évolution des métiers hors production.

Les besoins des entreprises du secteur portent prioritairement sur les formations décrites ci-après :

- les formations aux métiers de la production (hors tout type de CACES et hors habilitations électriques) ;
- les formations liées au management ;
- les formations liées aux mutations digitales et environnementales.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l’une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d’investissement sur le déve-

loppement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

2. Certifications professionnelles

Les membres de la CPNEFP réaffirment l'importance de la certification professionnelle afin de développer l'employabilité et les compétences au service des salariés et des entreprises.

À ce titre, elles rappellent la nécessité de promouvoir ces dispositifs au regard des enjeux de maintien et de développement des compétences dans un contexte de graves difficultés économiques et décident donc que l'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI), les certificats de compétence professionnelle (CCP/CCPI), ainsi que les blocs de compétences s'y rapportant, devront être prioritairement mis en œuvre.

Article 3 | Promotion du présent accord

Les parties signataires s'engagent à faire la promotion auprès de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces dispositifs, notamment en réalisant un webinaire en partenariat avec l'OPCO 2i, des articles dans les différentes newsletters tant professionnelles que syndicales.

Article 4 | Financement

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- la prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2^{de} classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les financements prévus par l'OPCO 2i, présents ou à venir (exemple : FNE-Formation).

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 5 | Suivi et évaluation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, délègue à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), en lien avec l'OPCO 2i, le suivi et l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires. Elle pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 17 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 21 mars 2025

à l'accord du 14 juin 2017
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2550486M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent préciser, dans le présent avenant, les modalités de financement de la formation professionnelle, et plus particulièrement celles concernant la contribution conventionnelle, son taux, sa collecte et l'affectation des fonds ainsi collectés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sous réserve des spécificités éventuelles prévues par la loi et les règlements en vigueur, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

En tout état de cause, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins

de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Contribution légale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la contribution à la formation professionnelle finance les dispositifs d'accès à la formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi. Cette contribution est désormais collectée par l'Urssaf via la déclaration sociale nominative (DSN) et gérée par France compétences, selon les modalités prévues par les lois et règlements.

A. La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets : la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage (TA). Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Taux de la contribution à la formation professionnelle

1. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

2. Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Taux de la taxe d'apprentissage (TA)

Son taux est fixé à 0,68 % des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

B. Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Sauf exceptions réglementairement prévues, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution est égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de référence, aux salariés sous contrat à durée déterminée. Elle est déclarée et recouvrée par l'Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires.

Article 4 | Contributions conventionnelles

Les taux des contributions conventionnelles en complément des contributions légales sont fixés de la manière suivante :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,05 % ;
- pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés : 0,10 % ;
- pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus : 0,25 %.

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont versées à l'OPCO des entreprises de proximité et mutualisées dans une section dédiée à cet effet.

- Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche, à savoir :
- prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement...) en vue de participer aux travaux de certification de la branche (groupes de travail, Cotech...), pour les salariés, les chefs d'entreprise ayant la qualité de salarié ou non salarié, et les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ;
 - prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement...) en vue de participer aux jurys professionnels de ces certifications, pour les salariés et les chefs d'entreprise ayant la qualité de salarié ou non salarié ;
 - prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement...) dans le cadre des compétitions et concours mettant à l'honneur les métiers de la branche (UMOF, championnat de France de toilettage, coupe de France des fleuristes, championnat de France d'aquariophilie, Worldskills...) pour les salariés et alternants, les chefs d'entreprise ayant la qualité de salarié ou non salarié et les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ;
 - financement de tout ou partie de la participation forfaitaire des salariés dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF) ;
 - financement d'une aide complémentaire pour faciliter la rentrée en apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
 - financement des études diligentées par la branche sur tout aspect de la formation professionnelle ;
 - financement des offres additionnelles proposées par OPCO EP visant le développement des formations de la branche ;
 - financement de tout projet lié directement ou indirectement à la formation des salariés et des apprentis de la branche.

Article 5 | Contributions volontaires

Les entreprises de la branche, qui souhaitent disposer de « moyens » supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire à l'OPCO des entreprises de proximité.

Les contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

Article 6 | Dispositions finales

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant prendra effet à sa date de signature par les partenaires sociaux de la branche. À cette date, il annulera et remplacera l'avenant n° 3 du 11 mars 2020 à l'accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 21 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 8 avril 2025 relatif aux salaires et à la valeur du point

NOR : ASET2550489M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE ;
SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé le dernier accord salaires le 13 décembre 2022 dont les termes ont été étendus par arrêté ministériel du 16 février 2023 (JORF du 1^{er} mars 2023).

Cet accord avait permis une revalorisation substantielle des rémunérations minimales conventionnelles qui ont toutefois été rattrapées, pour les premiers coefficients de la grille, par les différentes revalorisations du Smic intervenues depuis, et notamment celle intervenue au 1^{er} mai 2023, la septième depuis janvier 2021.

C'est dans ce contexte que les négociations se sont ouvertes dès le mois de juin 2023, sans discontinuer jusqu'à la réunion de la CPPNI du 11 juin 2024.

À cette dernière réunion, un projet d'accord – qui constituait la cinquième proposition patronale de revalorisation – avait été signé mais dans des conditions de majorité d'audience syndicale insuffisante pour donner à ce texte la valeur d'un accord collectif.

Conformément aux échanges paritaires intervenus jusqu'à cette date, ce projet avait entendu prêter une attention particulière aux agents de maîtrise et aux cadres tout en introduisant une certaine aération des premiers coefficients de la grille, revalorisés à hauteur des dernières hausses du Smic et pour atteindre, au global, près de 3 % de hausse des salaires minima.

Suite à l'échec de cette négociation, les partenaires ont pris acte de l'intervention, en novembre 2024, du coup de pouce gouvernemental apporté au Smic à hauteur de + 2 %.

La négociation s'est ainsi rouverte courant décembre 2024 et cette dernière a permis d'aboutir au présent accord.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Revalorisations

À titre exceptionnel, vu le contexte rappelé en préambule du présent accord, les signataires ont entendu fixer les revalorisations des rémunérations minimales en deux temps, dans les conditions prévues par l'article 6 visé *infra*.

Ainsi, deux séries de valeurs de point sont fixées à hauteur de :

- pour les grilles de rémunérations minimales n° 1 (annexes I et II) :
 - 4,105 € pour le statut employés ;
 - 3,763 € pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
 - 3,687 € pour le statut cadres.
- pour les grilles de rémunérations minimales n° 2 (annexes III et IV) :
 - 3,876 € pour le statut employés ;
 - 3,763 € pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
 - 3,687 € pour le statut cadres.

L'ensemble des indices de rémunération est modifié.

S'agissant du coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à :

- pour la grille de rémunérations minimales n° 1 (annexe I) : 11,88 € ;
- pour la grille de rémunérations minimales n° 2 (annexe III) : 11,91 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Il est rappelé que le présent accord prévoit exceptionnellement plusieurs grilles en annexe compte tenu de son application prévue en deux temps.

Compte tenu de l'application en deux temps du présent accord, quatre annexes (annexes I à IV) détaillent les grilles qui seront applicables dans un premier temps (annexes I et II) et celles qui le seront dans un second temps (annexes III et IV), conformément aux conditions visées à l'article 6 *infra*.

Article 3 | *Caractère transitoire de certains coefficients*

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été convenu aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 | *Modalités d'application de la grille annuelle (annexes II et IV)*

Article 4.1 | *Les effectifs concernés par la grille annuelle visée aux annexes II et IV*

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 | *Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée aux annexes II et IV*

En complément des grilles des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II et en annexe IV compte tenu de l'application en deux temps du présent accord.

Ces grilles de rémunération annuelle sont basées sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier, en veillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009 et des diverses dispositions législatives et réglementaires entrées en vigueur depuis.

Il est précisé ici que la branche a rouvert, cette année 2025, une négociation sur l'égalité professionnelle, de telle sorte qu'une attention particulière sera portée aux mesures permettant d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Dispositions finales

Article 6.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- pour la grille des rémunérations minimales n° 1 (annexes I et II) : le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- pour la grille des rémunérations minimales n° 2 (annexes III et IV) : quatre mois après l'entrée en vigueur de la grille des rémunérations minimales n° 1.

À titre d'exemple, si l'arrêté d'extension du présent accord devait paraître le 30 juin 2025 au *Journal officiel*, la grille des rémunérations n° 1 (annexes I et II) serait applicable dès le 1^{er} juillet 2025 et la grille des rémunérations n° 2 (annexes III et IV) serait applicable le 1^{er} novembre 2025.

Vu l'historique des durées d'extension des précédents accords de salaires et les engagements pris par les services du ministère du travail et de l'emploi, les signataires insistent particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré, en particulier en cas d'augmentations successives du Smic au cours des douze mois précédant la conclusion d'un accord de branche.

Article 6.2 | Suivi, révision et dénonciation

Cet accord, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6.3 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 6.4 | Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 8 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Grilles des rémunérations minimales n° 1

Applicables le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Annexe I Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	439	4,105	1 802,10 €
		130	441	4,105	1 810,31 €
		140	443	4,105	1 818,52 €
	II	150	445	4,105	1 826,73 €
		160	446	4,105	1 830,83 €
	III	170	449	4,105	1 843,15 €
		190	451	4,105	1 851,36 €
TAM	IV	200	513	3,763	1 930,42 €
		220	528	3,763	1 986,86 €
	V	230	542	3,763	2 039,55 €
		240	558	3,763	2 099,75 €
	VI	250	572	3,763	2 152,44 €
		260	591	3,763	2 223,93 €
Cadres	VII	280	679	3,687	2 503,47 €
		290	727	3,687	2 680,45 €
		300	852	3,687	3 141,32 €
		330	864	3,687	3 185,57 €
	VIII	360	924	3,687	3 406,79 €
		390	999	3,687	3 683,31 €
		420	1 074	3,687	3 959,84 €
	IX	450	1 312	3,687	4 837,34 €
		500	1 552	3,687	5 722,22 €
		550	1 709	3,687	6 301,08 €

Annexe II Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	33 045,84 €
		290	727	3,687	35 381,93 €
		300	852	3,687	41 465,48 €
		330	864	3,687	42 049,50 €
	VIII	360	924	3,687	44 969,60 €
		390	999	3,687	48 619,73 €
		420	1 074	3,687	52 269,86 €
	IX	450	1 312	3,687	63 852,94 €
		500	1 552	3,687	75 533,36 €
		550	1 709	3,687	83 174,30 €

Grilles des rémunérations minimales n° 2

Applicables quatre mois après l'entrée en vigueur des grilles des rémunérations minimales n° 1.

Annexe III Grille des rémunérations minimales mensuelles

Applicable 4 mois après l'entrée en vigueur de l'annexe I.

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	466	3,876	1 806,22 €
		130	468	3,876	1 813,97 €
		140	470	3,876	1 821,72 €
	II	150	472	3,876	1 829,47 €
		160	474	3,876	1 837,22 €
	III	170	476	3,876	1 844,98 €
		190	482	3,876	1 868,23 €
TAM	IV	200	514	3,763	1 934,18 €
		220	531	3,763	1 998,15 €
	V	230	542	3,763	2 039,55 €
		240	558	3,763	2 099,75 €
	VI	250	572	3,763	2 152,44 €
		260	591	3,763	2 223,93 €

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	2 503,47 €
		290	727	3,687	2 680,45 €
		300	852	3,687	3 141,32 €
		330	864	3,687	3 185,57 €
	VIII	360	924	3,687	3 406,79 €
		390	999	3,687	3 683,31 €
		420	1074	3,687	3 959,84 €
	IX	450	1312	3,687	4 837,34 €
		500	1552	3,687	5 722,22 €
		550	1709	3,687	6 301,08 €

Annexe IV Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – art. 4)

Applicable 4 mois après l'entrée en vigueur de l'annexe II.

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	33 045,84 €
		290	727	3,687	35 381,93 €
		300	852	3,687	41 465,48 €
		330	864	3,687	42 049,50 €
	VIII	360	924	3,687	44 969,60 €
		390	999	3,687	48 619,73 €
		420	1 074	3,687	52 269,86 €
	IX	450	1 312	3,687	63 852,94 €
		500	1 552	3,687	75 533,36 €
		550	1 709	3,687	83 174,30 €

Accord du 10 avril 2025
relatif au télétravail

NOR : ASET2550452M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Banque CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les enjeux de transformation du secteur bancaire ont conduit les banques à engager, depuis de nombreuses années, une évolution continue innovante et structurante de l'organisation du travail et la relation au travail. Dans ce cadre, le télétravail a fait l'objet, sur plus d'une décennie, d'expérimentations et de développements via des accords collectifs ou des démarches concertées entre les partenaires sociaux.

Cette nouvelle modalité d'exercice de l'activité professionnelle s'est imposée comme un axe majeur. Le télétravail, rendu possible par l'évolution des technologies de communication ainsi que l'évolution des modes d'exécution du travail et de management, offre de nouvelles alternatives. Il répond aux attentes partagées par les salariés et par l'entreprise, à la fois :

- d'une évolution du travail vers plus d'autonomie et d'efficacité ;
- d'une contribution à la performance économique et sociale ;
- d'une amélioration de l'équilibre des temps de vie et des conditions de travail en particulier sur les temps de transports ;
- d'une contribution aux enjeux de neutralité carbone qui sont une priorité pour la branche. En effet, la pratique du télétravail a une influence bénéfique sur la réduction des gaz à effet de serre.

La lutte contre la pandémie survenue en 2020 a conduit les banques à déployer, dès le premier confinement, d'importants moyens humains et financiers pour mettre en place un travail à distance massif dans toutes les activités où ce mode de travail était possible, en développant des

initiatives pour permettre le travail à distance pour des activités nécessitant une présence sur site.

Ce déploiement sans précédent a eu pour conséquence de lever les nombreuses incertitudes qui pouvaient subsister, tout en faisant entrer de façon proactive les salariés dont les managers dans ce nouveau mode de travail. Il a conforté la conviction du caractère incontournable du télétravail dans les entreprises du secteur bancaire.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la banque ont souhaité, dans la continuité des accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 et du code du travail, fixer par accord les grands principes du télétravail ainsi qu'un cadre de référence adapté à la profession pour accompagner les négociations d'accords d'entreprises qu'elles appellent à développer. Cet accord a également pour objectif de faciliter et d'encadrer la mise en place du télétravail dans les entreprises dans lesquelles les organisations syndicales ne sont pas présentes.

Les signataires du présent accord entendent ainsi poser et expliciter les principes qui régissent le télétravail dans les banques : le double volontariat à tout moment de la relation de travail ; le droit à la déconnexion et la préservation de la vie privée ; l'attention au maintien du lien social et à la préservation de la cohésion interne à l'entreprise.

Ils rappellent également le principe de l'égalité de traitement à tous les niveaux entre les salariés en télétravail et ceux exerçant leur activité sur site ou qui ne peuvent ou ne souhaitent pas réaliser leur activité en télétravail.

Enfin, si le télétravail s'affirme comme un progrès social et un vecteur d'efficacité économique, il convient de rester vigilant sur les impacts éventuels de sa pratique dans la durée.

Le présent accord doit contribuer à permettre aux salariés et aux entreprises de faire interagir positivement : autonomie et communauté de travail, digitalisation de la relation de travail et équilibre des temps de vie, engagement et meilleure prise en compte des aspirations de chacun. Il invite également à prendre en compte les enjeux de formation des salariés et du management inhérent au télétravail, de prévention des risques professionnels et de la nécessaire continuité du dialogue social.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Chapitre 1^{er} Définition et principes directeurs du télétravail

Article 1^{er} | Définition

Les parties s'inscrivent dans le cadre de la définition donnée dans le préambule de l'ANI du 26 novembre 2020 : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Elles distinguent le télétravail régulier ou occasionnel et le télétravail organisé dans le cadre de circonstances collectives exceptionnelles visées à l'article L. 1222-11 du code du travail. Le télétravail exercé dans le cadre d'une situation de crise fait l'objet d'un chapitre dédié.

Elles rappellent que les formes de travail nomades ou itinérantes^[1] de salariés dont le travail, du fait de leur métier, s'effectue régulièrement en mobilité hors des locaux de l'entité, ne peuvent

[1] Le salarié itinérant est le salarié qui exerce par définition ses fonctions sur des sites différents de son entreprise et n'a donc pas de lieu fixe ou habituel de travail. Le salarié nomade est le salarié qui exerce ses fonctions dans d'autres lieux que son entreprise, chez des clients notamment.

être assimilées à du télétravail. Ces salariés peuvent être éligibles au télétravail lorsqu'ils ne sont pas en itinérance, si leur activité le permet.

Article 2 | Les principes directeurs du télétravail régulier ou occasionnel

Le télétravail, en tant que modalité collective d'exercice de l'activité professionnelle, répond aux principes suivants.

2.1. Le double volontariat

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe permanent du double volontariat pour le recours au télétravail, tant de l'employeur que du salarié.

Le télétravail n'est en effet ni un droit ni une obligation et doit s'effectuer sur la base du double volontariat – salarié et manager – et pouvoir être réversible à l'initiative du salarié ou du manager.

Ce principe implique la possibilité :

- pour l'employeur d'accepter ou de refuser par écrit motivé à un salarié la demande de télétravail au regard des conditions définies par l'accord ou la charte applicable ;
- pour le salarié d'exercer son activité dans l'entreprise totalement ou partiellement en télétravail et de refuser le télétravail sans avoir à justifier sa décision (sauf situation de crise ou mesure collective mise en œuvre par l'employeur pour tenir compte d'un contexte exceptionnel ; cf. chapitre 4).

Le refus du salarié d'accepter le télétravail ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction.

2.2. La réversibilité

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe de la réversibilité du télétravail tant pour l'employeur que pour le salarié.

Cette double réversibilité implique la possibilité :

- pour l'employeur : de faire revenir, totalement ou en partie, un salarié, ou un collectif de travail (équipe, service, entité, activité...) en présentiel dans l'entreprise ou mettre fin unilatéralement à la situation de télétravail du salarié ou d'un collectif de travail. Cette décision est fondée sur un changement de situation au regard des conditions d'accès au télétravail définies par l'accord ou la charte applicable, dans le respect de la procédure spécifique éventuellement prévue et des prérogatives des représentants du personnel ;
- pour le salarié : de revenir, totalement ou partiellement, en présentiel à son poste de travail dans des conditions similaires, à tout moment de façon permanente ou temporaire, sans préjudice d'aucune sorte, selon les modalités spécifiques, notamment d'information préalable, éventuellement prévues dans l'accord ou la charte applicable à l'entreprise.

L'accord ou la charte fixe les conditions pratiques de mise en œuvre de la réversibilité du fait notamment de la perte des conditions d'éligibilité de l'activité professionnelle (procédure, délai de prévenance, préavis...).

2.3. Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion du salarié est un principe essentiel dans l'exercice de l'activité professionnelle, en particulier lorsqu'elle est effectuée en télétravail.

Le salarié, qu'il soit en télétravail ou en travail sur site, est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits. Néanmoins, les caractéristiques du télétravail nécessitent un point d'attention particulier au regard de la porosité qu'il peut générer entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'employeur veille au respect d'un droit à la déconnexion, des durées minimales de temps de repos et de la vie personnelle et familiale. En vertu du droit à la déconnexion, le salarié n'est pas tenu de donner suite à une sollicitation professionnelle, quelle qu'en soit la nature, en dehors de ses horaires habituels de travail.

Les parties rappellent également les éléments développés au point 3.1.3 « le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée » de l'ANI du 26 novembre 2020.

Le droit à la déconnexion et ses modalités pratiques sont rappelés dans les communications et les actions de formation et/ou informations mises en place par l'entreprise à destination des salariés et des managers.

2.4. Le maintien du lien social et la préservation de la cohésion sociale interne

La préservation du lien social au sein de l'entreprise est un enjeu essentiel tant pour l'entreprise que pour les salariés.

L'articulation entre le télétravail et le travail sur site est nécessaire au maintien de bonnes conditions de collaboration et d'échanges au sein des équipes afin de prévenir tout risque d'isolement et continuer à assurer la performance de l'entreprise.

À ce titre, le télétravail à 100 % ne peut être une modalité durable et permanente de l'organisation du travail.

Les entreprises mettent en place les mesures permettant de préserver des jours de travail dans les locaux de l'entreprise qui ne peuvent être inférieurs, hors période d'absences, à 40 % du temps de travail habituel, sur une semaine, un mois calendaire ou autre période de référence en fonction de l'activité concernée, sauf dispositions spécifiques issues d'un accord collectif.

L'entreprise prend les mesures adaptées et diffuse les bonnes pratiques pour maintenir et faciliter les échanges, favoriser les dynamiques d'équipes, l'intégration des nouveaux embauchés, l'accompagnement des alternants et des stagiaires.

Chapitre 2 Le cadre du télétravail

Article 3 | *Lieu(x) et conditions du lieu d'exercice du télétravail*

Le télétravail s'exerce par principe dans le lieu de résidence principale du salarié. L'entreprise peut autoriser d'autres lieux externes à l'entreprise sous réserve exclusive que ceux-ci répondent aux conditions de sécurité et d'organisation fixées par l'entreprise. L'entreprise peut ainsi fixer l'impossibilité de télétravailler dans un tiers lieu externe compte tenu notamment de ses impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées.

À ce titre, le lieu de télétravail doit être sécurisé, notamment en étant conforme aux normes de santé et de sécurité en vigueur (électricité, incendie...), couvert par une assurance, disposant d'une connexion Internet de qualité avec un débit suffisant. Le secret professionnel ainsi que le respect de la confidentialité des données doivent pouvoir être respectés.

Le respect des normes et règles précitées sont basées sur une déclaration sur l'honneur du salarié qui est tenu de signaler à son employeur tout changement ponctuel ou permanent.

Les parties au présent accord rappellent les implications juridiques sociales et fiscales susceptibles d'être générées par l'exercice du télétravail en dehors du territoire national. À ce titre, l'entreprise peut limiter les lieux d'exercice du télétravail au seul territoire national sans préjudice des éventuelles conditions supplémentaires d'organisation qu'elle aura définies.

Le salarié doit informer son employeur du lieu d'exercice du télétravail et du respect des conditions fixées. Il l'informe de toute modification, y compris temporaire du lieu d'exercice du télétravail, afin de recueillir son accord préalable.

4.1. Les critères

Par le dialogue social et professionnel, l'entreprise fixe les critères d'éligibilité des activités professionnelles au télétravail et s'inscrit dans les principes cités au dernier paragraphe de l'article 2.1 de l'ANI du 26 novembre 2020 qui précise notamment qu'une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social professionnel permet d'identifier les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

L'éligibilité d'une activité télétravail est fonction des contraintes techniques, d'équipement, opérationnelles, de conformité et de gestion de risques, de sécurité (physique, informatique, logistique), et de compatibilité avec la nature de l'activité qui nécessite une présence sur site, en particulier dans la relation avec le client.

Elle ne doit en aucun cas avoir pour effet direct ou indirect de dégrader la qualité du travail fourni.

Ces critères peuvent impliquer une contrainte de proximité du lieu d'exercice du télétravail pour le salarié.

4.2. Application des critères

L'identification des activités pouvant être exercées en télétravail est fixée par l'entreprise en fonction des critères définis ci-dessus selon son processus décisionnel et hiérarchique interne.

L'éligibilité des activités au télétravail peut être modifiée par l'employeur, pour une durée déterminée ou non, en fonction de l'évolution du contexte professionnel interne ou externe, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Les critères d'éligibilité du poste sont appréciés tant sur le plan individuel que pour un collectif. Ainsi, une entreprise peut fixer un taux de présence minimal sur site pour un salarié ou un collectif de travail (service, entité, activité...) afin de répondre aux critères énoncés ci-dessus.

Article 5 | *Les critères d'éligibilité au télétravail des salariés*

Sans préjudice des conditions d'éligibilité du poste au télétravail (cf. article 4), l'entreprise fixe les critères d'éligibilité du salarié au télétravail au regard :

- de son expérience (ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste, connaissance de l'entreprise, de l'environnement externe...) ;
- de sa situation (période d'essai, retour de longue absence...) ou de son contrat (CDI, CDD, alternant, stagiaire...) ;
- de sa capacité à respecter les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
- de fournir un travail conforme aux attentes de sa hiérarchie dans un environnement distantiel ;
- de son autonomie dans la réalisation de ses tâches.

Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail dès lors que leur temps de travail est compatible avec les modalités de présence sur site prévues par l'accord ou la charte. Ainsi, pour les salariés à temps-partiel/temps-réduit sous forme de demi-journée(s) ou journée(s) libérée(s), le nombre de jours télétravaillés peut être adapté en fonction de leur temps de travail pour préserver une présence sur site.

L'éligibilité du salarié au télétravail peut être revue à tout moment pour une durée déterminée ou non.

La mise en œuvre de la réversibilité du fait de la perte d'éligibilité au télétravail du salarié, est traitée à l'article 8 du présent accord.

Chapitre 3 L'exercice du télétravail

Article 6 | La mise en place du télétravail

Le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte unilatérale de l'entreprise. L'accord ou la charte traite des 5 points identifiés dans l'ANI du 26 novembre 2020 (§ 2.1).

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de privilégier la mise en place du télétravail par accord collectif dans le cadre d'un dialogue social actif.

L'accord collectif ou la charte précise les modalités pratiques de mise en place du télétravail pour les salariés de l'entreprise.

Il prévoit notamment les modalités de demande par le salarié et d'acceptation par l'employeur (forme, délai...), la mise en place de délais de prévenance en cas de changement concernant l'exercice du télétravail, d'une période d'adaptation, d'un calendrier de mise en œuvre progressive, l'accès des salariés à l'intranet de l'entreprise, les modalités de refus motivé par écrit de l'employeur ou du salarié.

En l'absence d'accord collectif ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, la période d'adaptation est d'une durée de 3 mois à laquelle l'employeur ou le salarié peut mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

L'accord collectif ou la charte prend en compte le besoin d'accompagnement des salariés et des managers tant sur les outils, la cyber sécurité, l'exercice du télétravail et les relations à distance, via par exemple des formations, le partage de bonnes pratiques ou des actions de sensibilisation.

Le manager est plus particulièrement accompagné par les ressources humaines, notamment sur les spécificités du management à distance, le maintien du collectif, l'identification des risques d'isolement et des salariés en situation difficile, la charge de travail et l'équilibre des temps de vie.

Ces actions de formation ou de sensibilisation sont renouvelées régulièrement.

Le service de prévention et de santé au travail et service social du travail (lorsqu'ils existent) sont associés le cas échéant à la mise en place de ces mesures de prévention et d'accompagnement.

Les instances représentatives du personnel sont associées à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

L'entreprise peut également prévoir un suivi régulier par des enquêtes auprès des salariés et des managers afin de s'assurer du bon déploiement du télétravail et d'identifier les éventuels points d'alerte, notamment en intégrant des indicateurs genrés.

Des modalités spécifiques peuvent être envisagées concernant les nouveaux salariés, et les alternants ou les stagiaires afin de garantir leur bonne intégration et appropriation des codes de l'entreprise. Pour les alternants ces modalités visent également à faciliter le rôle du tuteur qui exerce un suivi renforcé.

Article 7 | Les rythmes du télétravail

L'accord ou la charte précise le volume et les rythmes de télétravail possibles ainsi que le nombre de jours de présence minimum sur le lieu de travail habituel afin de prendre en considération notamment la préservation du lien social et de cohésion, telle qu'énoncée à l'article 2.4.

Ils peuvent être exprimés en nombre de jours par semaine, par mois, ou sur des périodes plus larges avec des répartitions fixes ou mobiles ou en pourcentage du temps de travail.

Le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

Article 8 | Les modalités d'aménagement, de suspension et d'arrêt de l'exercice du télétravail

L'exercice du télétravail doit pouvoir s'inscrire dans une relative souplesse. Il appartient à chacun d'assurer une présence physique dans les locaux de l'entreprise quand les besoins liés aux activités opérationnelles ou à des temps collectifs (séminaires, formations, journées d'équipes...) le nécessitent.

L'accord ou la charte prévoit les modalités pratiques d'aménagement ou de report de jours de télétravail (délai de prévenance, fréquence, délais de report...) à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'accord ou la charte fixe également les conditions de suspension ou d'arrêt du télétravail dès lors qu'une des conditions d'exercice du télétravail prévue par l'accord ou la charte (conditions relatives au lieu de travail, à l'éligibilité des activités ou du salarié...) n'est plus remplie, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail s'inscrit dans le cadre d'une procédure formalisée (procédure, information du salarié, délai de prévenance éventuel...) et peut être initiée tant par l'employeur que par le salarié. En fonction des situations, la suspension peut être immédiate ou respecter un délai de prévenance.

En l'absence d'accord collectif (ou de charte) ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, le délai de prévenance en cas de suspension du télétravail est de 3 jours calendaires sauf urgence signalée par l'employeur. Il est de 15 jours en cas d'arrêt du télétravail, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail à l'initiative de l'employeur, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel, est motivée auprès du salarié.

L'accord ou la charte prévoit les modalités d'échanges entre l'employeur et le salarié sur les suites à donner à une décision de suspension ou d'arrêt.

Article 9 | La durée du travail

L'activité professionnelle demandée au télétravailleur et la durée du travail doivent être équivalentes à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié qui télétravaille y compris le respect du droit à la déconnexion.

Cet échange peut se tenir lors de l'entretien individuel d'évaluation.

Des formations sont proposées aux managers afin de mieux les accompagner dans cette démarche.

Article 10 | Les équipements et l'usage des outils numériques

Les parties se réfèrent au point 3.1.4 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Les entreprises fournissent les équipements informatiques nécessaires au télétravailleur. Sur préconisation de la médecine du travail, des aménagements spécifiques peuvent être prévus pour les salariés en situation de handicap. L'usage par le salarié de son propre matériel doit res-

ter l'exception dans les conditions définies par l'entreprise, au regard notamment des enjeux de sécurité informatique.

Le salarié garantit le bon usage des outils fournis par l'entreprise aux seules fins professionnelles, et veille à la sauvegarde de leur intégrité et de leur fonctionnalité.

L'entreprise fournit au salarié un service approprié d'appui technique et assure l'entretien des équipements et les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des outils informatiques, dans un usage normal de ces équipements.

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) n° 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'entreprise sensibilise les salariés aux bons usages des outils informatiques afin de limiter leur empreinte écologique ainsi que le respect des règles de sécurité, de déconnexion et équilibres de temps de vie.

Article 11 | Les frais professionnels

Les parties à l'accord se réfèrent à l'article 3.1.5 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Il appartient ainsi à l'entreprise de participer à la prise en charge des dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après validation préalable de l'employeur.

Les modalités de participation aux frais professionnels sont un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser cette participation aux frais est réputée utilisée conformément à son objet.

Conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions prévues par le bulletin officiel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord, cette allocation prévue par accord de branche est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites supérieures fixées par l'URSSAF.

Au regard des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants, il peut en être de même pour les télétravailleurs. Ces titres restaurants bénéficient des mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les autres.

Les entreprises sont tenues de discuter des différents champs possibles des frais professionnels (fluides, consommables, repas, matériel lorsqu'il n'est pas fourni, assurance...).

Article 12 | La communication au sein de la communauté de travail

Les parties à l'accord rappellent l'article 3.3 de l'ANI du 26 novembre 2020 et soulignent l'importance de veiller à la mise en place des outils de communication permettant à l'ensemble des salariés en télétravail d'accéder aux informations diffusées par l'entreprise.

Les entreprises peuvent proposer des outils de communication qui facilitent les échanges entre les salariés et contribuent à la dynamique du travail en équipe.

Les communications et formations sur le télétravail évoquent les enjeux de la communication au sein de la communauté de travail et partagent, si possible, des bonnes pratiques à mettre en œuvre par les salariés et les managers. Elles sont rappelées à intervalles réguliers.

Article 13 | La prévention des risques professionnels

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre de l'article 3.4 de l'ANI du 26 novembre et de l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail. Elles soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP). Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés afin de permettre l'identification de mesures de prévention adaptées.

À ce titre, le CSE est informé et consulté de ces mesures prises dans le cadre du DUERP.

La CSSCT, lorsqu'elle existe, est associée conformément aux dispositions légales.

Les entreprises sont notamment vigilantes à l'identification des situations d'isolement, de violences familiales, de cyberharcèlement.

Elles associent les services de prévention et de santé au travail et le service social du travail lorsqu'ils existent.

Les partenaires sociaux participent à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

Les entreprises prévoient des actions de formation des salariés sur la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques), la bonne utilisation des équipements de travail dont le travail sur écran et de l'environnement de travail afin qu'ils contribuent activement à la prévention des risques professionnels.

Les salariés veillent à respecter les préconisations faites par l'entreprise et s'engagent à suspendre tout télétravail dès lors qu'ils ne pourraient pas respecter les conditions matérielles de travail du lieu d'exercice du télétravail.

Les diverses formations ou actions de sensibilisation à destination des salariés et des managers sur l'ensemble des implications du télétravail en termes de relations de travail, d'organisation du travail, de suivi et d'appréciation de la performance contribuent à la prévention des risques psycho-sociaux.

Les formations managériales abordent notamment les spécificités de l'animation d'une équipe à distance, l'attention particulière aux signes pouvant révéler des situations à risques pour les salariés, la mise en place d'un dialogue régulier pour anticiper les difficultés rencontrées par un salarié ou par une équipe.

Les actions de sensibilisation et modules de formation sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance...) ainsi que d'accompagnement à la conduite des relations professionnelles entre collègues et avec leur manager et leurs modalités d'exercice contribuent également à cette prévention.

Un retour d'expérience régulier par les salariés et leurs managers permettra d'identifier les risques professionnels liés à cette organisation du travail particulière, de partager les bonnes pratiques et ainsi d'en améliorer les modalités. Il associera utilement le CSE, dans le cadre de ses prérogatives, et le médecin du travail.

Des échanges ont lieu dans le cadre du groupe de travail paritaire sur la santé au travail de la branche afin de contribuer au partage de l'information et des bonnes pratiques.

Article 14 | Prise en compte des situations particulières

Conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 et en référence aux articles L. 1222-9 et 5213-6 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la pratique du télétravail, dans les activités le permettant, peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste

également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, des préconisations d'aménagement de poste de la médecine du travail. À cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Le télétravail est également un outil qui peut permettre de maintenir au travail les salariés qui rencontrent des difficultés à assurer temporairement une présence physique fréquente dans les locaux de l'entreprise, notamment les salariées durant leur grossesse et les salariés aidants.

A contrario, une présence importante voire totale sur site peut permettre de répondre à des situations particulières telles qu'isolement, violences familiales ou cyberharcèlement.

Article 15 | La continuité du dialogue social

En référence à l'article 6.2 de l'ANI du 26 novembre 2020, les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'entreprise précise par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit syndical notamment de contact des salariés par les représentants du personnel pour l'exercice de leur mission relèvent des accords sur le droit syndical.

Les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel élues fixent avec l'employeur les modalités d'organisation des réunions de négociation et d'instances afin de permettre la tenue de ces réunions tout ou partiellement à distance. Les entreprises fixent les conditions de respect de la confidentialité des débats.

Les équipements, notamment de communication, alloués aux porteurs de mandats syndicaux et sociaux sont adaptés afin de permettre l'exercice des mandats à distance dans de bonnes conditions.

Chapitre 4 Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Article 16 | Plan de continuité d'activité (PCA)

Les entreprises intègrent le recours au télétravail dans leur plan de continuité d'activité (PCA), qui est considéré comme un aménagement du poste à l'initiative de l'employeur.

Elles fixent notamment les modalités de déclenchement et de déploiement du PCA.

Sans préjudice des règles relatives à la consultation du CSE qui intervient rapidement sur le déploiement du PCA, les entreprises procèdent à un échange préalable dans la mesure du possible, par tous moyens, avec les délégués syndicaux centraux ou nationaux de l'entreprise et le secrétaire du CSEC ou, à défaut, du CSE sur le déclenchement du PCA et des premières mesures d'urgence qui sont mises en place. Elles prévoient notamment, lorsque le recours au télétravail est retenu, les modalités de communication des organisations syndicales auprès des salariés.

Article 17 | Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Le télétravail pourra constituer une disposition mise en œuvre pour faire face à des cas de circonstances collectives exceptionnelles visée à l'article L. 1222-11 du code du travail (notam-

ment de situation de pandémie, de menace d'épidémie, de dérèglements environnementaux ou en cas de force majeure...).

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Ses modalités (activités concernées, nombre de jours, organisation...) seront définies par l'entreprise avec un échange, préalable – dans la mesure du possible – à cette mise en place, avec les organisations syndicales représentatives et/ou le secrétaire CSEC ou à défaut du CSE. Elles peuvent également être traitées dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure s'inscrivent dans le cadre des principes du chapitre 7 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Chapitre 5 Dispositions finales

Article 18 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 19 | Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords collectifs portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

Article 20 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Un bilan intermédiaire sur la mise en œuvre de l'accord est réalisé à mi-parcours.

Les partenaires sociaux se réunissent dans les 6 mois précédents la date d'échéance du présent accord afin :

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

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 10 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 38 du 2 avril 2025
relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes

NOR : ASET2550485M

IDCC : 2257

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

ACIF ;

Casinos France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer, dans ce préambule, leur attachement au respect du principe de non-discrimination, conformément aux dispositions de la convention collective nationale des casinos (art. 7) & du code du travail (articles L. 1132-1 et L. 1142-1 à L. 1142-6), et notamment entre les hommes et femmes.

Le présent avenant concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-304 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, et complétée par les ordonnances du travail du 22 septembre 2017.

Il fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui a fait l'objet d'un avenant n° 16 à la convention collective nationale en date du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

L'objectif du présent accord est donc d'agir sur les différents aspects de :

1. Recrutement et embauche, mixité des emplois ;
2. Formation professionnelle ;
3. Déroulement de carrière et promotion professionnelle ;

4. Conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
5. Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;

Afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

S'agissant des mesures d'analyse des écarts de rémunération, elles sont traitées dans les entreprises, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et le partage de la valeur ou au sein des réunions des CSE au cours de laquelle le rapport de situation comparée et le plan d'action égalité professionnelle sert de référence.

Il est souligné que le respect de l'égalité de traitement est assuré par la mise en œuvre, de manière indifférenciée, du genre de la grille des salaires applicable dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Recrutement, embauche et mixité des emplois

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

a) Objectif de progression choisi

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les entreprises s'engagent à ne retenir, pour le recrutement, que des critères fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats, le genre masculin ou féminin des candidats n'étant pas pris en compte.

b) Actions programmées

■ Recrutement :

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au genre ou à la situation de famille, favorisant ainsi les candidats de l'un ou l'autre genre.

À cet égard, dans les entreprises, la rédaction des offres d'emploi contient les principes suivants :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin, il est mentionné les deux genres (exemple : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...) ;
- lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, il est ajouté la formule H/F.

(Exemple. : agent de sécurité H/F)

Lors du traitement des candidatures spontanées reçues par courrier dans les entreprises, la photographie éventuellement adressée par le (la) candidat(e) ainsi que les éléments relatifs à sa situation de famille, n'est pas pris en compte pour la sélection des CV, les candidatures sont traitées de manière identique.

Les entreprises s'engagent, à nouveau, à ce que le genre du candidat ne soit en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées ; elle ne tient aucunement compte du genre de la personne recrutée.

En conformité avec le code du travail, le candidat à un emploi dans l'entreprise est informé des méthodes et des techniques d'aide au recrutement.

Le CSE est aussi informé préalablement de leur utilisation ainsi que sur toutes modifications de celles-ci et des mesures prises dans le cadre de ces procédures de recrutement afin de favoriser l'égalité des chances des candidats.

■ Embauche :

Les entreprises s'engagent à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Elles s'interdisent en conséquence de rechercher, ou de faire rechercher, toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

■ Mixité des emplois et lutte contre les stéréotypes :

Les parties signataires souhaitent combattre tout stéréotype et la « cloison de verre » qui désigne les barrières infranchissables entre les métiers, entre les différents secteurs de l'entreprise.

Quand un déséquilibre apparaît dans un métier plutôt masculin, les entreprises s'engagent à privilégier les candidatures féminines, à compétence égale aux candidats masculins, puis à veiller à l'intégration de la salariée lors de son embauche.

Des actions de sensibilisation visant à lutter contre les stéréotypes peuvent être nécessaires afin d'éviter la stigmatisation des femmes de manière générale (départ ou retour de maternité par exemples, déroulement de carrière...), et de contribuer à la conciliation des temps indifféremment pour les femmes ou pour les hommes.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

1. Pour le recrutement : l'objectif est de maintenir à 100 % la neutralité des offres d'emplois, conformément au code du travail ;

2. Pour l'embauche et la mixité : l'objectif est de rééquilibrer les embauches entre les femmes et les hommes, dans les catégories socio-professionnelles et dans les filières d'activités. Les entreprises offrent l'accès à des femmes et à des hommes pour des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les emplois à forte prédominance masculine ou féminine. Suivi du pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'emploi.

Article 2 | *Formation professionnelle*

a) Objectif de progression choisi

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, dans le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste de travail, dans l'évolution des qualifications professionnelles et ainsi pour assurer l'accès à des niveaux de responsabilité et de rémunération supérieurs.

Les partenaires sociaux affirment que l'accès à la formation est le même pour tous.

b) Actions programmées

■ Les entreprises s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE), du compte personnel de formation (CPF)..., que les salarié(e)s soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emplois concernée.

Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux & durée des stages de formation dispensés).

Afin de vérifier le respect de ces dispositions, il est recherché, avec l'aide des membres des CSE la mise en place d'indicateurs pertinents à intégrer dans le rapport de situation comparée.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les différentes contraintes assurant ainsi un égal accès à la formation des femmes et des hommes, en fonction des impératifs des entreprises et des centres de formation.

Lors du départ en stage, les entreprises veillent dans la mesure du possible, à ce que le repos quotidien soit respecté ainsi que le repos hebdomadaire lors de la fin du stage, conformément au code du travail.

■ Afin de faciliter le retour de congé maternité, un entretien est programmé avec les services du personnel, précédemment à la reprise.

Lors de l'entretien de reprise, le chef de service informe la direction de la nécessité, le cas échéant, d'engager une action de formation pour assurer à la salariée une reprise d'activité professionnelle optimale (remise à niveau, perfectionnement technique...).

■ Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (plan de développement de compétences, bilan de compétences, VAE ou CPF de transition...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son genre. Les motifs de refus sont communiqués au comité social économique.

■ Par ailleurs, pour le calcul des heures des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du (de la) salarié(e) au titre des congés de maternité, paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte, conformément au code du travail.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé

1. Les entreprises doivent faire un bilan afin de faire apparaître la même proportion de femmes et d'hommes formés ;
2. 100 % des entretiens suite à un congé maternité ou parental doivent être réalisés pour examiner les conditions de reprise notamment sur les besoins en actions de formation ;
3. Les demandes de bilan de compétence, VAE, CPF de transition sont acceptées dans les mêmes proportions d'égalité ;
4. État annuel des demandes de formations au CPF – F/H.

Article 3 | Déroulement de carrière et promotions individuelles. Égalité des chances dans l'évolution professionnelle et les promotions

a) Objectif de progression choisi

Le déroulement de carrière et les promotions individuelles reposent sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard de la nature de chaque poste ou fonctions occupées.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle et les promotions.

b) Actions programmées

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel, selon les postes à pourvoir. Les candidatures devront permettre d'accroître la mixité dans tous les métiers, y compris pour les postes à responsabilités. Dans l'hypothèse de remplacement ou de création de postes, les candidatures féminines et masculines sont étudiées dans les mêmes conditions.

- Permettre aux femmes d'accéder aux postes à pourvoir :
 - information des postes à pourvoir ;
 - toute candidature, femme ou homme, est transmise par la voie d'une lettre de motivation et un CV auprès du service du personnel.
- Déroulement de carrière :
 - les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Les candidatures doivent permettre d'accroître la mixité dans tous les métiers, y compris pour les postes à responsabilités ;
 - les critères retenus sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'exercice dans la fonction et de la qualité professionnelle. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Dans le cadre de l'accès à des emplois de niveau supérieur, l'objectif est de tendre à un équilibre entre les femmes et les hommes ;
 - les entreprises s'engagent à garantir que les périodes de congé maternité, paternité ou parental n'impactent pas les évaluations professionnelles et l'évolution de carrière. À ce titre, ces périodes de congés ne pourront pas être retenues comme motif de ralentissement dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s.

Les compétences peuvent découler de l'expertise acquise et des responsabilités liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte de manière objective.

Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur les entretiens annuels au cours desquels les compétences de chaque employé(e) doivent être évaluées selon les compétences requises sur le poste telles que retranscrites sur la fiche de poste. Elles s'engagent en outre à supprimer les critères retenus dans les définitions des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes de l'accès à ces emplois, sous réserve des recommandations faites par la médecine du travail.

Les entreprises veillent en outre à ce que les aménagements d'horaires, qu'ils concernent les hommes ou les femmes, ne soient pas un frein à l'évolution de carrière professionnelle des salariés concernés.

■ Lors des promotions individuelles, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

1. Nombre de candidatures femmes/hommes sur les postes à pourvoir ;
2. État des entretiens annuels femmes/hommes ;
3. État annuel des taux d'évolutions et promotions accordées aux femmes et aux hommes ;
4. Mesures statistiques (exemples : changement de classification, taux de promotion, niveau de rémunération) d'évolution professionnelle des salariés ayant pris un congé parental comparé à celui de l'ensemble des salariés ;
5. Nombre d'entretiens réalisés au retour des congés parentaux pour discuter des perspectives d'évolution de carrière.

Ces indicateurs sont transmis annuellement aux instances représentatives du personnel.

Article 4 | Conditions de travail et d'emploi dont les salarié(e)s à temps partiel

Les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ne concernent pas seulement les conditions d'emploi mais aussi les situations et conditions de travail.

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes, compte tenu notamment des facteurs précédemment étudiés.

Au plan national, la sinistralité au travail selon le genre fait état d'une augmentation du pourcentage chez les femmes par rapport aux hommes (accidents de travail/trajet/maladies professionnelles). Elles sont surexposées aux risques psychosociaux notamment par un plus faible niveau d'autonomie.

Un diagnostic est réalisé dans les entreprises et il sera notifié sur le rapport de situation comparée et le plan d'action égalité professionnelle.

Le temps partiel au sein de la branche (cf. Rapport de branche 2024 : 5 % temps partiel/95 % temps plein) est majoritairement choisi par les femmes et les hommes : étudiants, mi-temps thérapeutique et congé parental.

En outre, si les entreprises peuvent recourir au temps partiel pour les besoins de l'exploitation, les personnes volontaires ou les étudiant(e)s sont privilégiés.

a) Objectif de progression choisi

Afin de veiller aux conditions de travail, au recours limitatif des temps partiels que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, les parties signataires ont convenu que des données soient recensées annuellement dans le rapport de situation comparée afin d'engager des actions d'amélioration des conditions de travail et de limitation des temps partiels en coordination avec les CSE.

b) Actions programmées

Analyser des causes d'accidents des femmes et des hommes et prévenir les risques propres à chaque catégorie.

Former et associer les femmes à la prévention.

Analyser le rapport annuel de situation comparée sur le travail à temps partiel.

Poursuivre le volontariat dans les recrutements à temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise auront priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

1. Accident de travail : taux de fréquence et de gravité sur le plan d'action ;
2. Nombre de femmes formées aux mesures de prévention et nombre de stagiaires à l'auto-formation INRS « acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ;
3. État des effectifs à temps partiel et typologie (nombre de candidat(e)s volontaires à un emploi à temps partiel) ;
4. Le rapport de situation comparée et les indicateurs du plan égalité professionnelle ci-dessus font l'objet d'analyse lors des NAO le cas échéant, et ou d'une consultation annuelle du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale des entreprises.

Article 5 | Protection de la femme en état de grossesse

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5 du code du travail, est affectée sur sa

demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Toutefois, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi à un poste de jour à la salariée en état de grossesse ou ayant accouché travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu en vertu des dispositions de l'article L. 1225-10 du code du travail jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Pendant la suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une garantie composée de :

- l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale ;
- et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée afin que la salariée puisse percevoir un salaire total brut équivalent à 100 % de son salaire brut habituel ; ce complément sera versé dans les mêmes conditions que l'arrêt maladie, sans condition d'ancienneté.

Le calcul du salaire brut se fera sur la même base que celle appliquée en cas d'arrêt maladie.

Cet article remplace l'article 7 de l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023.

Article 6 | Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent, conformément aux dispositions du code du travail et notamment aux articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun(e) salarié(e) ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché ou profit de l'auteur des faits, ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne doit non plus subir des faits de harcèlement moral (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail).

Dans ce cadre, les entreprises doivent mettre en place une communication propre afin de prévenir et sensibiliser ce type de situation.

À cette fin, une formation sera proposée, au moins une fois par an, à l'attention de tous les salariés des entreprises, notamment l'encadrement. Cette formation aura pour objet de sensibiliser l'ensemble des salariés des entreprises à la prévention en matière de harcèlement moral et sexuel, afin de déterminer l'existence ou non d'un harcèlement, de prévenir les comportements nuisibles, et d'adopter les bons réflexes.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi. Révision. Dénonciation. Formalités de dépôt

Article 8.1 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.2 | Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue, suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les deux ans. Pour ce suivi, la CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin et les traitera en CPNST.

Article 8.3 | Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 février 2025
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550492M

IDCC : 3127

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

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CGT FCS ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de service à la personne (ESAP) souhaitent mettre en place un régime de prévoyance conventionnel pour le personnel « non-cadre », en vue d'apporter à cette catégorie de salariés de la branche des garanties dans ce domaine (Capital décès – IAD/double effet, frais d'obsèques, rente éducation, invalidité).

Afin de permettre l'accès à ce régime à l'ensemble des entreprises et des salariés non-cadres de la branche, quels que soient leur sinistralité, leur âge ou leur état de santé, les partenaires sociaux ont estimé indispensable de mettre en place une mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs co-recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence organisée dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objectif d'instituer un régime de prévoyance pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale, d'adhérer aux organismes assureurs co-recommandés par la branche, et d'y affilier la totalité de leurs salariés non-cadres sans condition d'ancienneté.

Les entreprises qui décident de mettre en place leur propre régime de prévoyance obligatoire, selon l'une des modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, devront offrir des garanties d'un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 | Bénéficiaires

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de couvrir, à hauteur des garanties minimales prévues par le présent accord, les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'adhésion de ces salariés non-cadres au régime conventionnel de prévoyance mis en place dans l'entreprise est obligatoire.

Article 4 | Organismes assureurs recommandés

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant des organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander :

- pour les garanties décès (Capital décès – IAD/double effet), les frais d'obsèques et l'invalidité (1^{re}, 2^e et 3^e catégorie) :
 - AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale – dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris – Siren 333 232 270 ;
 - KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est siège social 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris ;
- pour les garanties « rente éducation » :
 - l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions conventionnelles de la branche des entreprises du service à la personne. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises adhérentes.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Conventions de mise en œuvre et financière du régime prévoyance : pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent accord et les organismes co-recommandés, convention applicable pour la durée de la recommandation.

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance co-recommandé à KLESIA Prévoyance pour la durée de la recommandation.

Article 5 | Assiette des prestations (salaire de référence)

À défaut d'indications particulières dans le présent accord et notamment au sein du tableau de garantie pour le régime obligatoire conventionnel des salariés non-cadres prévu à l'article 6.7 ci-après, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié comme étant la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire, dus au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'évènement entraînant la mise en œuvre des garanties.

Le salaire de référence est pris en compte dans la limite de la tranche 1 (part de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale n'excédant pas le plafond annuel de la sécurité sociale) et de la tranche 2 (part de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale comprise entre un et huit plafonds annuels de la sécurité sociale).

Article 6 | Garanties des salariés non-cadres

Les entreprises doivent garantir les salariés non-cadres en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs co-recommandés.

6.1. Définition des ayants-droits

Par la suite, est considéré comme conjoint :

- l'époux (se) du salarié, non séparé de corps judiciairement à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le/la concubin(e) : personne vivant en couple sous le même toit que le salarié, non marié et libre de tout lien de Pacs, entretenant une relation stable et continue avec le salarié.

Sont considérés comme enfants à charge :

Les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans (18 ans pour le risque rente éducation) ;

- âgés de 21 ans (18 ans pour le risque rente éducation) à moins de 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - sont sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint.

6.2. Garantie décès « toutes causes »

Le régime prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause : le montant de ce capital est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la demande suivant la notification de la sécurité sociale (sauf cas de force majeure). Le paiement anticipé du capital décès entraîne automatiquement la cessation de toutes les garanties dont bénéficie le salarié à l'exception, le cas échéant, de la garantie double effet, de la garantie de rente éducation en cas de décès et de l'allocation frais d'obsèques.

6.3. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultané ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants, restant à charge, du salarié ou à leur tuteur. Ce capital est réparti à parts égales entre les enfants à charge.

Le montant de ce capital est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

Le capital est versé sous les conditions cumulatives suivantes :

- le conjoint, décède au plus tôt le jour du décès du salarié ;
- il n'a pas encore atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la pension vieillesse ;
- il laisse un ou plusieurs enfants, à sa charge au moment du décès, et initialement à la charge du salarié ;
- le contrat collectif de prévoyance est toujours en vigueur à la date de son décès.

6.4. Garantie frais d'obsèques

Le régime prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause. L'allocation est limitée au strict remboursement des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite d'un montant défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

6.5. Garantie rente éducation

Le régime prévoit le service d'une rente aux enfants à charge, en cas de décès du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

La rente éducation est payable trimestriellement à terme échu à partir du premier jour du mois suivant le décès.

La prestation est versée :

- à la personne qui assume la charge de l'enfant ;
- à l'enfant lui-même s'il est majeur ;
- le cas échéant au représentant légal.

En tout état de cause, la rente éducation cesse d'être due à compter du premier jour du trimestre suivant la date à laquelle le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge telles que définies par les conditions contractuelles ou à la date de son décès, sauf pour les enfants dont l'état d'invalidité (2^e ou 3^e catégorie) a été reconnu, ou qui bénéficient de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), avant le terme de versement de la rente éducation. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

6.6. Garantie invalidité

Le régime prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie remplir les critères d'attribution fixés à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale ou lorsqu'il justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal au pourcentage indiqué dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

Le montant de la rente est fixé en pourcentage du traitement de base, selon le classement par la sécurité sociale du salarié en 1^{re}, 2^e, 3^e catégorie d'invalidité telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou selon son pourcentage d'incapacité permanente. La prestation versée par l'organisme assureur est exprimée sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (hors majoration pour recours à une tierce personne).

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- dès que la sécurité sociale ne verse plus la rente d'incapacité permanente professionnelle ou la pension d'invalidité ;
- à la date de la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ;
- à la date de l'attribution par la sécurité sociale de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail ;
- à la suite d'un contrôle médical révisant la situation de l'intéressé de sorte que les conditions de perception de la rente d'invalidité ne sont plus remplies ou d'un refus de contrôle ;
- en cas de décès du salarié.

6.7. Niveaux de garanties du régime de prévoyance des salariés non-cadres

Base conventionnelle non-cadre	
Garanties décès	
Capital versé en cas de décès du salarié (toute cause) – Invalidité absolue et définitive	
Quelle que soit la situation familiale	100 % du salaire de référence
Double effet	
Doublement du capital en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint du salarié décédé avec enfant à charge	

		Base conventionnelle non-cadre
Frais d'obsèques		
Décès du salarié		100 % PMSS ^[1]
Rente éducation		
Jusqu'au 18 ^e anniversaire		10 % du salaire de référence
Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire (si poursuite d'études)		10 % du salaire de référence
Rente devenant viagère pour les enfants reconnus en invalidité (2 ou 3) ou bénéficiaire de l'AAH avant le terme de la rente ci-dessus		
Rente doublée pour les orphelins de père et de mère		
Garanties arrêt de travail		
Invalidité (sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale)		
1 ^{ère} catégorie SS (ou taux IPP entre 33 % et 66 %)		36 % du salaire de référence
2 ^e ou 3 ^e catégorie SS (ou taux IPP ≥ 66 %)		60 % du salaire de référence
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Article 7 | Reprise des encours

Les organismes assureurs garantissent les prestations suivantes :

- pour les entreprises précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
 - la revalorisation des prestations en cours de services et de l'assiette des garanties décès ;
 - l'éventuel différentiel de garanties des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du nouveau contrat ;
- pour les entreprises non précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
 - la prise en charge de la garantie décès pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat ;
 - la prise en charge de la garantie invalidité pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat.

Article 8 | Cotisations

8.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation du régime de prévoyance des non-cadres sont définis comme suit :

	Tranche 1	Tranche 2
Capitaux décès/PTIA	0,23 %	0,23 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
Rente éducation	0,11 %	0,11 %
Invalidité permanente cat. 1	0,10 %	0,15 %
Invalidité permanente cat. 2 et 3	0,35 %	0,56 %
Sous-total cotisations de risques	0,80 %	1,06 %
Reprise de passifs	0,10 %	0,10 %
Sous-total cotisations de passif	0,10 %	0,10 %
Total	0,90 %	1,16 %

Les organismes assureurs co-recommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord (à législation sociale et fiscale constante).

8.2. Répartition de la cotisation

S'agissant du financement des garanties du régime, et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur en application des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, prévoyant une répartition plus favorable, la cotisation est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 9 | *Sort des garanties en cas de changement d'assureur*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 10 | *Degré élevé de solidarité (DES)*

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du code de la sécurité sociale, une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un fonds de gestion du degré élevé de solidarité (« Fonds DES »). Ce fonds intervient en complément de l'action sociale mise en œuvre par les organismes co-recommandés.

Le fonds de gestion du degré élevé de solidarité est dédié spécifiquement aux entreprises et aux salariés de la CCN des entreprises des services à la personne ayant rejoint le régime de prévoyance des assureurs co-recommandés.

Il est alimenté par 2 % des cotisations prévoyance versées au titre de l'année par les entreprises adhérentes aux organismes co-recommandés.

La gestion du fonds de gestion du degré élevé de solidarité est confiée par les partenaires sociaux aux organismes assureurs co-recommandés.

Les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité prennent la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Dans le cadre de la gestion du fonds DES, les organismes assureurs co-recommandés s'engagent à respecter les orientations et les règles de fonctionnement définies par la CPPNI pour le degré élevé de solidarité.

Un suivi détaillé de l'utilisation du fonds DES est effectué et des présentations de ce suivi sont faites une fois par an à la commission paritaire de suivi du régime.

Les entreprises qui ne rejoignent pas les organismes co-recommandés doivent affecter 2 % des cotisations de leur régime de prévoyance à des actions similaires.

Article 11 | Commission paritaire de suivi du régime

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de la branche.

Composition

Le comité paritaire de suivi du régime est composé :

- de deux membres représentants de chacune des organisations syndicales d'employeurs ;
- d'un nombre égal de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés.

Missions

De piloter le régime de prévoyance de la branche tel que résultant des dispositions conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions issues du présent accord. Dans ce cadre, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de prévoyance.

De veiller à la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes assureurs co-recommandés.

De recevoir le rapport annuel du régime prévoyance, remis par les organismes assureurs co-recommandés, d'analyser les remarques et propositions de ceux-ci, de demander toutes études aux organismes assureurs co-recommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime prévoyance.

De prendre connaissance du rapport annuel rédigé par les organismes assureurs co-recommandés au titre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 | Période de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à versement d'indemnité journalière complémentaire financé pour partie par l'em-

ployeur, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé au code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé au code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé au code du travail ;
- ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc.), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des douze derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

Cas particulier de l'activité partielle

Si la suspension du contrat de travail est due à une période d'activité partielle, les cotisations seront payées sur la base du salaire qui aurait été perçu en l'absence de mise en œuvre de l'activité partielle. Les prestations seront alors payées sur la base de cette même assiette reconstituée.

Article 13 | Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties de prévoyance en cas de chômage ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 14 | Portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance

Les salariés relevant du présent accord bénéficient de la portabilité des garanties de prévoyance dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 15 | Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et, pour les autres entreprises, le premier jour du quatrième mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2025.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Article 16 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord vise à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l'ensemble des salariés non-cadres de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 18 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 12 novembre 2024

à l'accord du 23 décembre 2013
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2550448M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire le 12 novembre 2024 et ont décidé de réexaminer le régime frais de santé obligatoire mis en place par accord du 23 décembre 2013 conclu dans le cadre de la convention collective des professions de la photographie.

Pour la pérennité du régime frais de santé, ils ont décidé de modifier les taux de cotisation du régime de base essentiel au 1^{er} janvier 2025.

Article 1^{er} | Cotisations

Les montants des cotisations figurant à l'article 4 du contrat de garanties collectives du 6 mars 2013 et de son avenant n° 1 du 27 juin 2023 sont modifiés ainsi :

(Voir page suivante.)

« La cotisation est mensuelle, exprimée en PMSS :

Salariés Base « Essentiel »	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire du salarié	1,21 % PMSS ^[1]	0,81 % PMSS ^[1]
Part salarié : 50 % – Part employeur : 50 %		
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Ayants-droits Base « Essentiel »	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion facultative : conjoint	1,25 % PMSS ^[1]	0,85 % PMSS ^[1]
Adhésion facultative : enfant	0,67 % PMSS ^[1]	0,48 % PMSS ^[1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Personnel relevant de l'article 4 de la loi Évin	Régime général de la sécurité sociale	Régime local Alsace-Moselle
Ancien salarié ^[2]	1,21 % PMSS ^[1]	0,81 % PMSS ^[1]
Adhésion facultative : conjoint	1,36 % PMSS ^[1]	0,90 % PMSS ^[1]
Adhésion facultative : enfant	0,67 % PMSS ^[1]	0,48 % PMSS ^[1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. [2] Loi Évin : tarif salarié (1 ^{re} année) et ayants droit.		

Les taux de cotisations des options facultatives (confort et summum) restent inchangés :

Option 1 (confort)	Option 2 (summum)
Adulte : 0,41 % PMSS	Adulte : 0,91 % PMSS
Enfant : 0,13 % PMSS	Enfant : 0,25 % PMSS

Les autres dispositions de l'accord de garanties collectives du 6 mars 2013 et de son avenant n° 1 du 27 juin 2023 restent inchangés.

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant n° 2 au « Contrat de garanties collectives » prend effet au 1^{er} janvier 2025.

Fait à Paris, le 12 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 12 novembre 2024
relatif au régime de « remboursement complémentaire frais de santé »

NOR : ASET2550490M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies en commission paritaire le 12 novembre 2024 et ont décidé de faire évoluer le régime frais de santé obligatoire mis en place par accord du 23 décembre 2013 de la convention collective des professions de la photographie.

Au vu des résultats du régime, pour s'assurer de sa pérennité, les partenaires, sociaux ont décidé d'augmenter les taux de cotisation de la garantie de base essentiel du régime frais de santé.

Cet avenant a aussi pour but d'intégrer les dispositions relatives au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/58/2021/127 du 17 juin 2021.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Financement du régime frais de santé*

L'article 10 de l'accord frais de santé « financement du contrat collectif » de la convention collective du 20 décembre 2013 est modifié et remplacé par :

« La cotisation mensuelle du régime de base obligatoire essentiel pour le salarié est :

Base « Essentiel »	Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	Salarié relevant du régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire	1,21 % PMSS ^[1]	0,81 % PMSS ^[1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au 1^{er} janvier de l'exercice en cours, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge de 50 % de l'employeur et de 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les taux de cotisations seront revus en fonction de l'évolution et de la réglementation et législation et de l'équilibre global du régime frais de santé. »

Article 2 | *Modification de l'article 11*

L'article 11 « Maintien de la garantie frais de santé complémentaire et suspension du contrat de travail » de l'accord du 20 décembre 2013 est modifié ainsi :

Le bénéfice des garanties du présent régime est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu. Dans ce cas aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise de travail de l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, les garanties peuvent être maintenues selon les modalités définies ci-après :

Le paragraphe a est remplacé par :

a) Le présent régime frais de santé est maintenu moyennant paiement des cotisations salariales et patronales (selon les mêmes conditions que celles des salariés en activité) lorsque la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;
- un arrêt de travail pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré qui n'excède pas un mois consécutif.

Et en tout état de cause, pour la période au titre de laquelle il bénéficie :

- soit d'un maintien de salaire total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans une telle hypothèse l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension ; parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisations.

Le paragraphe *b* est inchangé.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise aux parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232-2 du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel, que soit l'effectif.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-5 et suivants du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Fait à Paris, le 12 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 12 novembre 2024
à l'accord du 5 décembre 2002
relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres

NOR : ASET2550491M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour but d'intégrer les dispositions relatives au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/58/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

L'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 et de son avenant n° 2 du 9 décembre 2009 est modifié ainsi :

« Article 2 | Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, et ce quels que soient l'ancienneté, la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf disposition plus

favorable figurant au contrat souscrit auprès d'un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) ;
- des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

S'agissant de l'assiette du financement des garanties :

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties, la base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Extension. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise aux parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel, que soit l'effectif.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 4 avril 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Vendée)

NOR : ASET2550487M

IDCC : 3248

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi des salariés au cœur de leurs préoccupations.

Les parties rappellent les dispositions du titre IV « Dialogue social en entreprise » de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, en particulier l'article 45 « Partage sur la stratégie de l'entreprise » qui prévoit que « le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication par l'employeur aux salariés sur la stratégie de l'entreprise.

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent, plus que jamais, indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail, et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent, par la direction de l'entreprise avec les salariés, des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective, et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel ».

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner l'ensemble des entreprises du secteur de la métallurgie en Vendée confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises intervenant sur les secteurs du machinisme agricole, du bâtiment, de l'automobile et du nautisme, peu important qu'ils soient constructeurs ou sous-traitant.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi en mobilisant les différents dispositifs de la formation professionnelle favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés et leur permettant, le cas échéant, d'évoluer professionnellement dans l'entreprise ;
- préparer la reprise dans toutes les entreprises subissant une baisse d'activité, et en particulier dans les filières précitées, en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et en se préparant à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, l'intelligence artificielle (IA)... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et d'accéder ainsi à de nouveaux marchés.

Afin d'atteindre ces objectifs, les signataires rappellent que l'entretien professionnel tel que défini par l'article 65.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée « constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire "Observations" intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle ».

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi des salariés dans le secteur de la métallurgie en Vendée a été réalisé conjointement par l'UIMV et l'observation régional des compétences industrielles des Pays de la Loire (ORCI PdL). Au cours de la négociation du présent accord, il a été présenté aux partenaires sociaux et a permis de poser un diagnostic partagé par l'ensemble des parties prenantes.

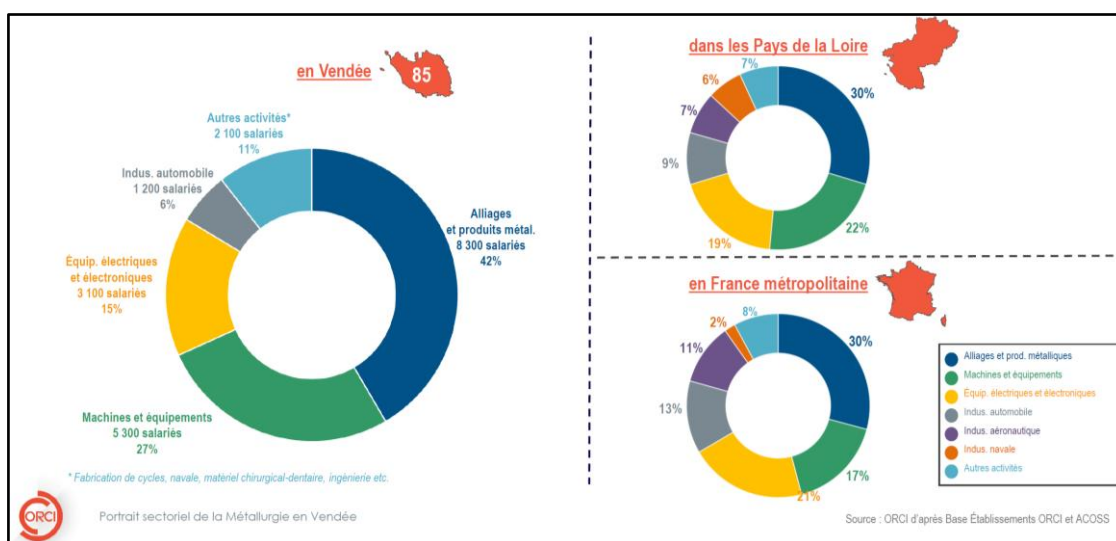
Les éléments retenus à l'appui de l'établissement du présent diagnostic sont annexés au présent accord.

Le diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

Portrait socio démographique de la Vendée

Le secteur de la métallurgie en Vendée se caractérise d'abord par un tissu d'entreprises de type TPE-PME multi secteurs d'activité, avec une surreprésentation des sous-traitants (correspondant à la catégorie « Alliages et produits métalliques » en bleu foncé dans le schéma ci-dessous) ainsi que des fabricants de machines et équipements (en vert dans le schéma ci-dessous).

En effet, ces 2 secteurs d'activité regroupent à eux seuls 69 % des effectifs de la métallurgie en Vendée, contre 52 % en région Pays de la Loire, et 47 % au niveau national.



Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Cette surreprésentation des sous-traitants rend les entreprises de la métallurgie vendéenne particulièrement sensibles aux variations d'activité.

En effet, on assiste systématiquement au phénomène de rapatriement de la production par les donneurs d'ordre quand leur activité se contracte. Au sein de la chaîne de production, les sous-traitants sont donc une variable d'ajustement pour les donneurs d'ordre.

De la même façon, la contraction de l'activité affecte le niveau d'investissements des entreprises, ce qui entraîne mécaniquement une baisse de volumes chez les fabricants de machines et équipements.

Ainsi la crise de 2008/2009 a particulièrement affecté la Vendée, les effectifs totaux de la métallurgie ayant diminué de 9,5 % alors même que le département était l'un des plus consommateur – le 2^e au niveau national – du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Il faudra quasiment 10 ans à la métallurgie vendéenne pour retrouver ses effectifs d'avant crise 2008/2009 et reprendre une croissance plus soutenue.

En effet, entre 2015 et 2023, alors que les effectifs salariés dans la métallurgie sont quasiment restés stables au niveau national, ils augmentent de 14 % en Pays de la Loire et 21 % en Vendée.

Ainsi, selon les données de l'observatoire régional des compétences industrielles (ORCI) des Pays de la Loire (PdL) au 3^e trimestre 2024, la métallurgie vendéenne emploie 22000 personnes au total dont 20100 sont salariés, auxquels s'ajoutent 1 900 intérimaires.

Cette forte évolution des effectifs a notamment eu pour conséquences :

- des besoins structurels de recrutements qui se confirment jusqu'en 2023 au regard des dernières enquêtes de l'ORCI PdL sur les intentions de recrutement au second semestre : en 2021, 1 300 projets ; en 2022, 1 740 projets ; en 2023, 1 800 projets ;
- ces projets de recrutements sont jugés difficiles par 60 % des entreprises ;
- un taux de chômage bas, en particulier au sein des intercommunalités où le taux d'emploi industriel est élevé (Terres de Montaigu, Pays de Mortagne, Pays des Herbiers -souvent cité comme l'un des taux de chômage les plus bas au niveau national – et La Roche-sur-Yon Agglomération).

À la 1^{re} singularité d'activité, s'ajoute ensuite celle relative à la taille des entreprises.

83,5 % des établissements de la métallurgie vendéenne ont un effectif inférieur à 50 salariés, dont 60 % de moins de 10 salariés.

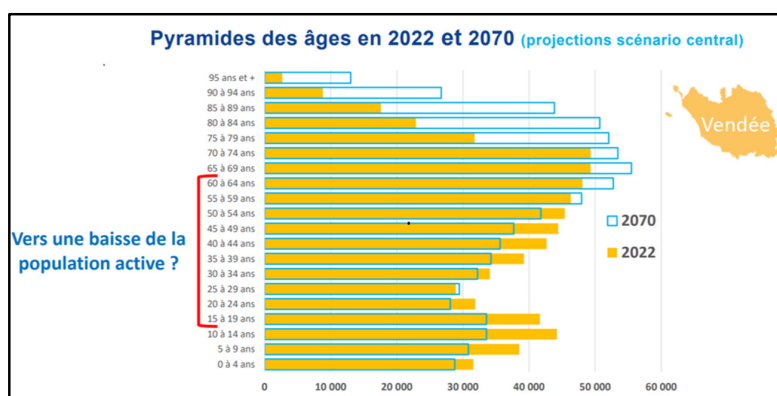
Enfin, en Vendée, l'enjeu démographique impacte fortement la population active, et la métallurgie n'est pas épargnée. Sans événements majeurs remettant en cause les tendances observées, la population active vendéenne va structurellement diminuer (cf. projections ci-dessous).

Dans ce contexte, la pyramide des âges est très déséquilibrée dans l'industrie métallurgique vendéenne. À horizon 10-15 ans, ce sont près de 30 % des salariés de la branche de la métallurgie qui arriveront en fin de carrière.

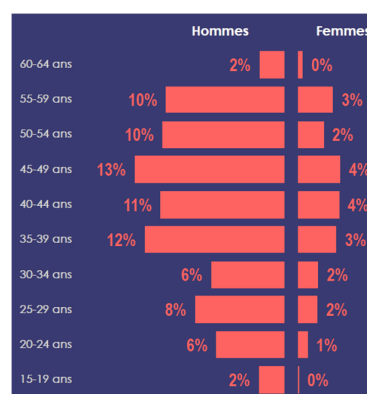
En effet, après une relative modération de la croissance démographique observée sur la période 2015-2019, cette dernière a été un peu plus soutenue sur les trois dernières années connues (environ 7 000 habitants en plus par an entre le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2022).

Parallèlement, le solde naturel est devenu négatif en Vendée à partir de 2015. Aussi, depuis lors, la croissance démographique observée est exclusivement portée par le solde migratoire qui connaît, pour sa part, un net regain sur les dernières années (de 4 040 personnes en 2015 à 8 760 en 2021).

Cependant, la composition du solde migratoire engendre un vieillissement de la population plus rapide en Vendée : environ 80 % du solde migratoire est composé de personnes âgées de plus de 40 ans, et 40 % d'entre-elles ont plus de 60 ans.



Sources : INSEE et Observatoire Economique, Social et Territorial de la Vendée



Pyramide des âges des salariés de la Métallurgie en Vendée
Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

1. Éléments conjoncturels

À l'appui d'éléments nationaux et locaux (Bilan de la conjoncture nationale et vendéenne en 2024 – OESTV, janvier 2025 ; enquête de conjoncture métallurgie vendéenne – UIMV, février 2025 : 110 entreprises répondant couvrant 10 539 salariés), les principaux enseignements à retenir sont les suivants :

Concernant l'année 2024 : après 4 années consécutives où l'activité était globalement en croissance, le chiffre d'affaires 2024, en moyenne, baisse de – 1,2 % par rapport à 2023, avec des situations très hétérogènes d'une entreprise à l'autre, d'un marché à l'autre.

En revanche, les entreprises répondantes sont unanimes sur une dégradation nette de l'activité à compter de la 2^e partie de l'année (conséquences de la dissolution de l'Assemblée nationale et de l'instabilité politique qui s'en est suivie).

Les secteurs qui avaient connu dès 2023 une baisse d'activité, notamment le machinisme agricole (en particulier le travail du sol) n'ont pas connu d'embellie en 2024. Selon AXEMA (Fédération du machinisme agricole), en décembre 2024, la filière connaissait son 28^e mois consécutif de baisse en prise de commandes avec un automne 2024 à – 28 % par rapport à il y a 2 ans.

En revanche, pour des secteurs comme l'aéronautique/aérospatial, la navale, le nucléaire et le médical, le niveau d'activité reste à un haut niveau, les difficultés résidant principalement sur des difficultés de recrutement accrues et une capacité inégale de l'ensemble des sous-traitants à répondre à la montée en charge de l'activité, les retards des uns impactant les plannings des autres.

Par ailleurs, l'infléchissement des intentions d'investissements déclarés en début d'année 2024 à – 24 %, s'est confirmé en 2025 pour s'établir en réalité à – 28 %.

Concernant l'année 2025 : la diminution de la visibilité du carnet de commandes et la tendance baissière de l'activité sont beaucoup plus marquées qu'il y a 1 an à la même époque (23 % en 2024 vs 39 % en 2025). D'ailleurs, la principale difficulté rencontrée par la moitié des répondants à l'enquête de conjoncture de l'UIMV est la diminution de la clientèle/baisse du carnet de commande.

Les conséquences sont multiples. Alors que les investissements ont déjà reculé en 2024, les intentions sur 2025 sont encore orientées à la baisse selon les répondants. Par ailleurs près d'un tiers d'entre eux prévoient une dégradation de leur trésorerie (c'était 22 % il y a 1 an), mettant particulièrement en avant un effet « ciseaux » de la part de leurs clients : des prix de plus en plus négociés et serrés alors que les délais de règlement s'allongent.

Même si bon nombre des répondants envisagent/espèrent une reprise de l'activité au second semestre 2025, plus de 25 % d'entre eux craignent que le niveau d'activité ait un impact sur leurs effectifs.

Focus sur les secteurs d'activité les plus touchés

Tendances de la filière du machinisme agricole

Le machinisme agricole est un secteur d'activité qui représente au global 3 900 emplois (dont 1 600 mono-filière) en Vendée soit près de 20 % des effectifs salariés de la métallurgie du département. Il regroupe aussi bien des constructeurs, donneurs d'ordre que des équipementiers, sous-traitants.

D'après AXEMA (le syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et des espaces verts) les chiffres nationaux 2024 sont les plus mauvais depuis 2010 avec une récession sans signe de reprise à court terme :

« Les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3^e trimestre. De janvier à septembre, elles sont en recul de – 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de 28 % par rapport à il y a deux ans.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par les mauvais chiffres à l'export. Au terme des huit premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du secteur affiche une baisse de – 14,5 %, dont – 23 % à l'exportation.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les exportateurs français.

Les ventes d'agroéquipements sur le marché français, en légère diminution au 1^{er} trimestre 2024 (-4 %), se dégradent à vue d'œil : -12,5 % au T2 et 18 % au T3. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient accuser un recul de -10 % à -15 %, pour s'établir à 8 Md d'euros. »

Communiqué de presse AXEMA du 13 novembre 2024.

Néanmoins AXEMA indique s'attendre à une reprise mi-2025 (sous réserve de récoltes normales). Cette reprise serait expliquée à la fois par le renouvellement naturel du parc qui avait été mis entre parenthèse en 2024 mais également la nécessité d'innover avec des nouveaux équipements et de nouvelles technologies pour améliorer la productivité des exploitations.

D'autre part malgré de forts aléas conjoncturels la tendance de long terme incite à l'optimisme car la nécessité de nourrir une population mondiale en hausse continue jusqu'à la fin du siècle (+80 millions d'habitants par an en 2024, +2 milliards d'habitants prévus en 2100) conjuguée aux pénuries grandissantes de main d'œuvre dans le monde agricole nécessiteront une mécanisation toujours plus importante à l'avenir.

En revanche, les effets conjoncturels touchant de manière différenciée le travail du sol (enjeu des aléas climatiques) et l'élevage (enjeu des épidémies) il est nécessaire, dès à présent, de renforcer les compétences des salariés pour leur permettre de l'adaptabilité au sein des diverses entreprises du machinisme agricole.

Tendances de la filière du bâtiment

En l'absence de statistique existante, l'UIMV, à travers son enquête de conjoncture et la connaissance des entreprises de la branche estime qu'environ 150 entreprises de la métallurgie vendéenne travaillent directement ou indirectement pour le secteur du bâtiment, et elles emploient environ 7 100 salariés.

Là également il convient de faire la distinction entre les fabricants/donneurs d'ordre (fabricants de menuiseries aluminium, chauffe-eau, chauffage électrique, construction métallique, constructions modulaires, etc.) et leurs sous-traitants, qu'ils soient mono-filières ou non.

Or, le secteur du bâtiment à l'instar du contexte national est aujourd'hui en grandes difficultés et sans perspective de reprise rapide (taux de crédits élevés, prix encore élevés, normes contraignantes).

Le nombre de permis de construire autorisés en Vendée a reculé de 24 % comparé à 2023, et ce, après un précédent repli de 23 % sur l'ensemble de l'année 2023. Dans le détail, l'individuel a reculé de 20 % et le collectif de 31 % en 2024 (source : OESTV).

Les premiers signes sur l'emploi se font déjà ressentir dans ce secteur avec une baisse de -19,3 % des intentions de recrutements entre 2022 et 2024, selon l'observatoire des métiers du BTP.

Néanmoins, en dépit de freins qui assèchent la demande (taux élevés, prix élevés, difficulté d'accès au crédit immobilier, normes de construction coûteuses, rareté du foncier dans les zones tendues) les besoins dans la construction demeurent importants : la croissance du seul nombre de ménages qu'implique l'évolution des modes de vie (séparations, célibat, vieillissement) qui produit une décohabitation croissante crée annuellement entre 225 000 et 250 000 besoins de logements par an en France. En intégrant une croissance de 47 000 à 84 000 des résidences secondaires et logements vacants à laquelle on additionne 50 000 logements liés aux besoins de renouvellement du parc, on arrive à une estimation annuelle plancher des besoins annuels de l'ordre de 330 000 à 383 000 logements soit en moyenne 370 000 d'après la Cour des comptes

en 2022. S'ajoute à ce besoin en volume un déficit déjà cumulé d'un million de logements. De plus, l'enjeu environnemental pris en compte dans le DPE implique la rénovation massive de 4,8 millions de passoires thermiques (étiquettes F et G) soit 15 % du parc.

L'installation d'infrastructures éoliennes, photovoltaïques (ombrières, structures métalliques) demande également des compétences supplémentaires sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, malgré une conjoncture historiquement mauvaise, les besoins sont au plus haut et leur maintien est un enjeu majeur pour y répondre.

Tendances de la filière du nautisme

Le secteur du nautisme représente 5 100 emplois sur le département dont 900 emplois concentrés chez des équipementiers multi-filières appartenant à la métallurgie répartis sur tout le territoire départemental.

Or, ce secteur structurellement très soumis à de fortes variations de marché est aujourd'hui concentré sur un donneur d'ordre principal de taille mondiale : le groupe Bénéteau.

À l'inverse, un nombre important de sous-traitants, souvent de type TPE-PME, parfois peu diversifiés rencontrent des difficultés à absorber les fortes variations de charges, mettant en danger leur pérennité.

Le groupe Bénéteau leader mondial du nautisme est un acteur économique majeur en Vendée (4 200 emplois). Les aléas de conjoncture qu'il subit se ressentent encore plus fortement sur les petits sous-traitants bien plus fragiles financièrement.

Au 3^e trimestre 2024, une baisse du chiffre d'affaires de 33 % était annoncée, liée à une baisse des ventes et une marge opérationnelle qui sera divisée par deux par rapport à 2023. Chez les sous-traitants, cela se traduit par une baisse des commandes qui tangente les - 50 %.

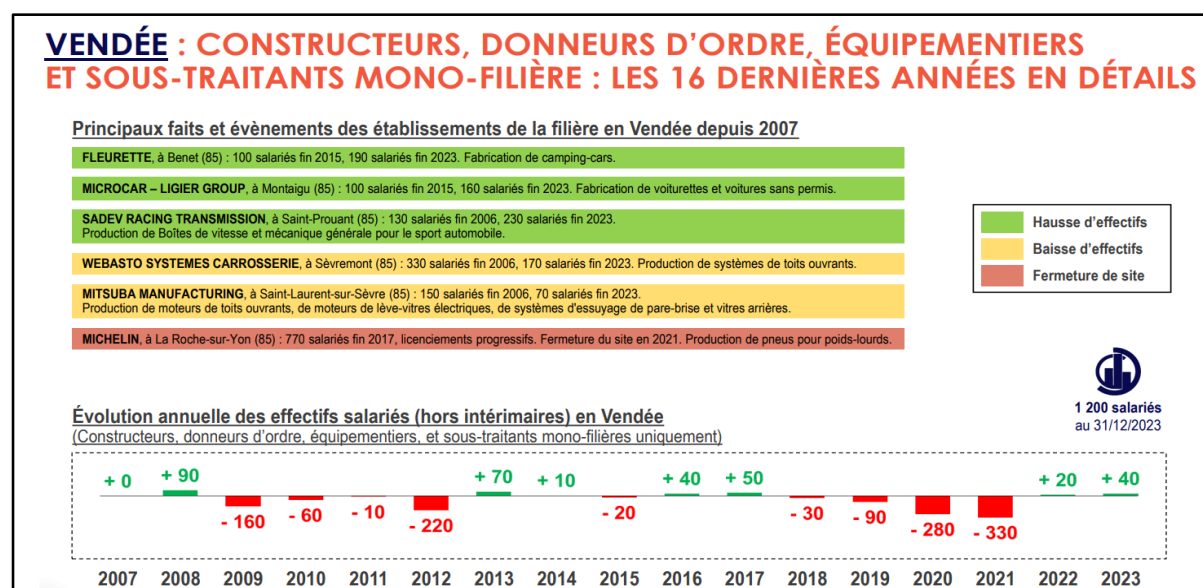
Néanmoins, il semble que la situation financière du groupe Bénéteau reste saine et la baisse des stocks de plus 110 M€ chez les concessionnaires sur 2024 est de bon augure pour une reprise des commandes. Il est donc nécessaire d'accompagner les sous-traitants fragilisés pour leur permettre de passer cette crise et d'être solides pour répondre à la hausse attendue des volumes de commandes afin de garantir une filière nautique française et locale qui limite ses approvisionnements à l'étranger.

Tendances du secteur automobile

Un secteur d'activité qui représente 2 300 emplois au 3^e trimestre 2024 soit 12 % des effectifs de la métallurgie en Vendée, dont 1 200 emplois au sein des établissements qui sont des constructeurs ou des équipementiers mono-filières et donc potentiellement impactés par les difficultés actuelles du secteur (annonce de la fermeture du site de production de Ligier à Boufféré en janvier 2025).

(Voir page suivante.)

Or, à l'inverse de la tendance générale de la métallurgie en Vendée, on constate que les effectifs de ce secteur ont marqué le pas depuis plusieurs années (la fermeture du site de production de Ligier n'étant pas comptabilisée dans l'étude de l'ORCI PdL) :



Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Le secteur automobile est à un tournant stratégique à la fois normatif (fin de la vente de véhicules thermiques en 2035 en Europe, mise en place des ZFE) et concurrentiel (réduction des bonus à l'achat de véhicules électriques, forte concurrence à bas coût chinoise, surcapacité des moyens industriels en Europe avec pour conséquence des difficultés pour le maintien des emplois et une forte pression économique sur les équipementiers).

Néanmoins comme indiqué dans le contrat stratégique de filière (2025-2027) signé avec l'État, cette profonde transformation ouvre également des perspectives de développement notamment locales :

1. Volonté de renforcer les approvisionnements stratégiques de composants locaux qui ont fortement impacté les constructeurs en 2022 ;
2. Multiplier par 4 les ventes de véhicules électriques particuliers et par 6 les véhicules utilitaires légers (VUL) électriques ;
3. Développer une offre de décarbonation du transport de marchandise et de personnes ;
4. Développer les infrastructures de recharge et le réseau local ;
5. Accroître le recyclage des composants et notamment des métaux.

Sur chacun de ces cinq points, des entreprises vendéennes ou des initiatives qui ont des impacts positifs locaux sont en cours et se développent.

Par ailleurs, en 2024, avec un volume de véhicules particuliers vendus stable (2,15 millions de véhicules légers) qui excède nettement notre production nationale (1,5 millions de véhicules légers produits) et un parc qui atteint l'âge moyen de 10,5 ans (contre 9,7 il y a 10 ans), la filière automobile nationale dispose de marges de progression. Or, c'est aujourd'hui la filière automobile qui dépose le plus de brevets chaque année pour innover et regagner en compétitivité sur les modèles électrique et hybrides.

En parallèle, alors même que l'importance de l'industrie automobile pour l'économie européenne n'est plus à démontrer, il est nécessaire de prendre en compte le retard technologique et compétitif de l'Europe par rapport à des pays comme la Chine par exemple.

C'est pourquoi la Commission européenne vient d'adopter le 5 mars dernier, « un plan d'action visant à stimuler l'innovation, la durabilité et la compétitivité dans le secteur automobile ».

En synthèse, en créant un environnement propice à l'innovation et au développement, ce plan d'action vise à aider les constructeurs automobiles européens à rester compétitifs face à l'évolution rapide du marché mondial.

En effet, confronté aux défis importants qu'engendrent l'évolution rapide des technologies (mobilité propre, digitalisation et automatisation) et l'intensification de la concurrence, le secteur automobile européen se trouve à un tournant décisif.

Ce plan propose des mesures concrètes dans cinq domaines clés : innovation et digitalisation, mobilité propre, compétitivité et résilience de la chaîne d'approvisionnement, compétences et dimension sociale, et accès au marché et environnement commercial.

Le plan vise à renforcer la compétitivité mondiale de l'industrie automobile européenne et à soutenir sa transition vers des véhicules zéro émission, connectés et autonomes.

Aussi, en dépit des difficultés récentes, c'est un secteur que les parties signataires espèrent en mutation plus qu'en déclin qu'il faut accompagner pour répondre à des besoins de mobilité toujours croissants.

2. Évolution des métiers et des compétences

Il convient tout d'abord d'observer que le niveau d'activité économique a d'ores et déjà un impact :

- sur les 3 1^{ers} trimestres 2024, le nombre de **Déclaration Préalable A l'Embauche baisse de 15%** par rapport à la même période en 2023 ;
- sur les projets de **recrutements recensés par l'ORCI PdL pour le second semestre 2024**. La Vendée est le département des Pays de la Loire qui accuse la plus forte baisse en passant de 1800 à 720 projets de recrutements, soit **une baisse de 60%** ;
- sur la dynamique d'évolution des effectifs de la métallurgie en Vendée. Depuis le 1^{er} trimestre 2024, les effectifs sont stables ;
- sur le nombre de salariés intérimaires, qui a chuté de 20% sur 1 an.



ORCI_Newsletter Métallurgie - Données au T3 2024 - UIMM 85
Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Le retournement de la situation économique se traduit également par une dégradation des chiffres du chômage en Vendée sur 1 an, et sur un rythme au sein du département plus soutenu que sur l'ensemble de la région.

Chiffres du chômage en Vendée (source DDETS)

- Cat. A Vendée : 22 660 demandeurs d'emploi :
+ 7,1 % sur un an (2024/2023).

■ Cat. A région :

+ 6 % sur un an (2024/2023).

À l'instar de l'industrie nationale, la métallurgie vendéenne est confrontée à 3 défis majeurs : l'impératif de compétitivité, la transformation numérique et transition écologique et énergétique.

À cela s'ajoute l'enjeu démographique, particulièrement prégnant sur notre territoire.

Ainsi l'industrie, n'a d'autre choix que d'évoluer.

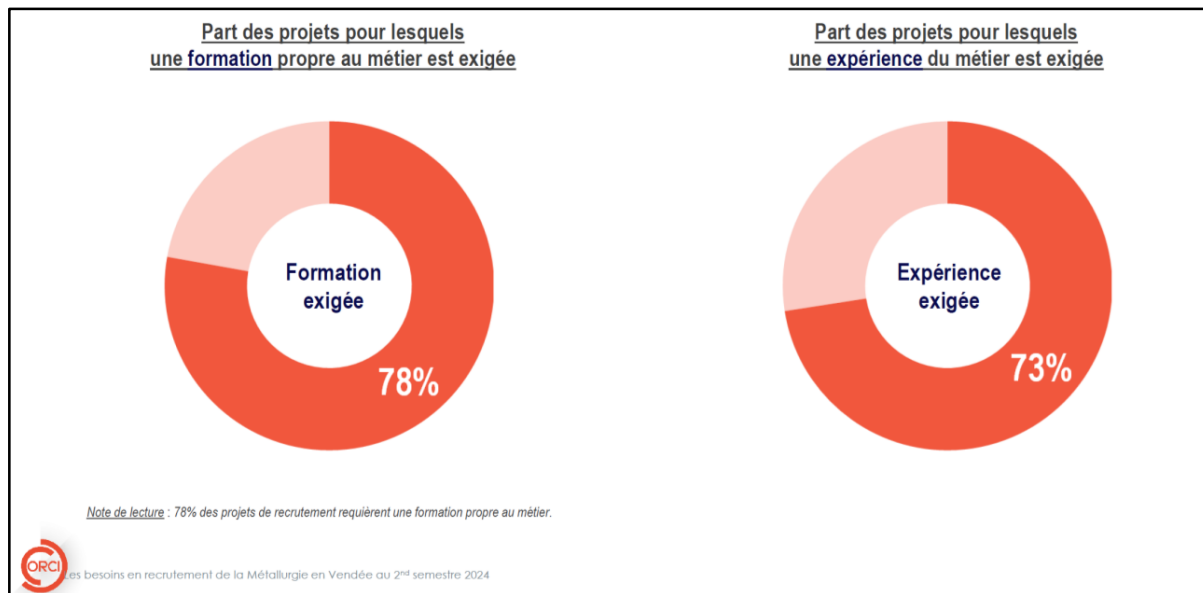
Pour réussir cette transformation, monter en gamme, mener à bien sa transformation technologique et numérique, prendre sa part dans la transition environnementale, l'enjeu des compétences est primordial. Nul doute également que l'innovation est une source de sobriété énergétique.

Pour se développer et améliorer sa compétitivité, la métallurgie vendéenne doit pouvoir disposer de personnes qualifiées et compétentes pour innover, créer, produire et accompagner le développement de nouvelles compétences.

Ces enjeux de compétences sont déjà présents.

La dernière enquête sur les besoins en recrutement de l'ORCI (novembre 2024) en est la parfaite illustration. Dans 3 projets de recrutements sur 4, une formation propre au métier est exigée par les entreprises. L'exigence d'expérience du métier est du même ordre.

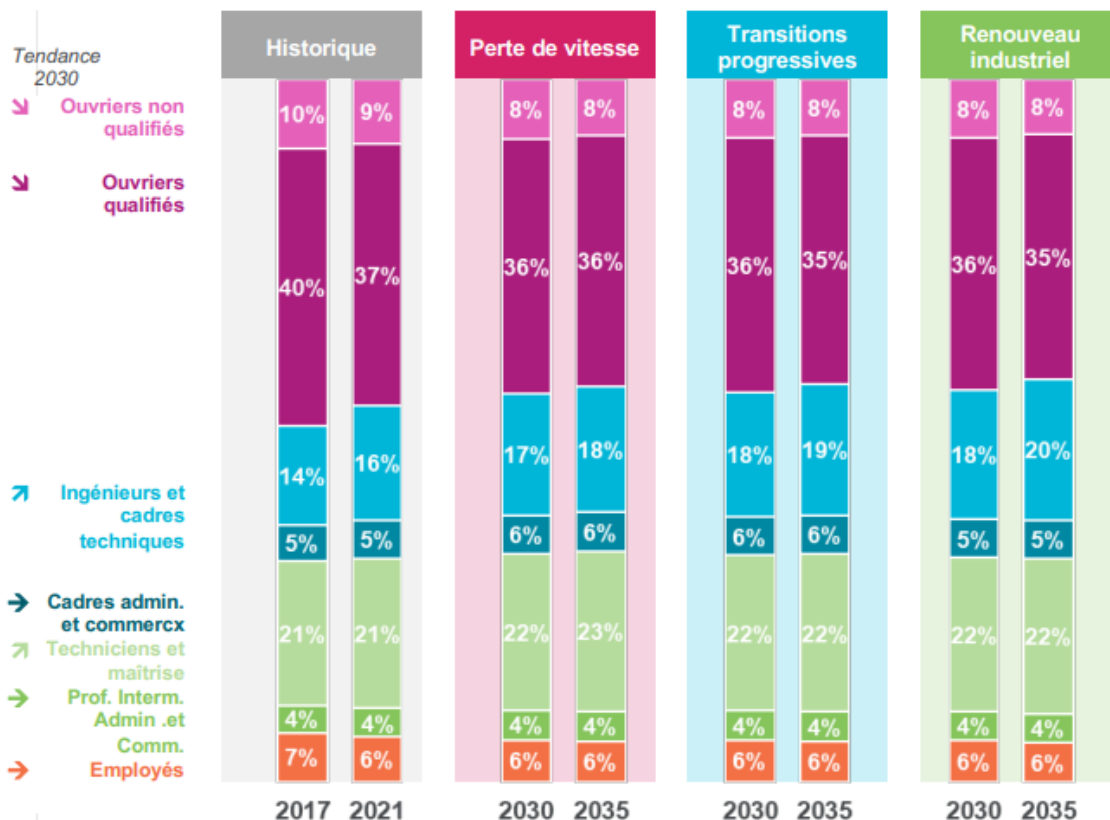
Pour accompagner cette exigence, la métallurgie vendéenne peut compter sur un réseau d'organismes de formation varié comme la Fab'Academy, pôle formation UIMM ou l'Icam (organismes de formation de branche), ou encore les lycées généraux, techniques et professionnels Éric Tabarly, Saint François-d'Assise, Saint Gabriel, Rosa Parks, Jean Monnet, etc., l'AFPA, le GRETA, etc.



Extrait de la présentation de la CPTN du 04/02/2025

Cette exigence de qualification est une tendance lourde de l'évolution des métiers de la métallurgie.

En effet, selon l'étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie à horizon 2030-2035 de l'observatoire paritaire de la métallurgie et de l'OPCO 2i de septembre 2024, tous les scénarii étudiés convergent : les besoins en recrutement vont se concentrer sur les métiers qualifiés (ouvriers qualifiés, techniciens et maîtrise ainsi qu'ingénieurs et cadres techniques).



Étude prospective des besoins en recrutement dans la Métallurgie à horizon 2030-2035
Focus Région Pays de la Loire

Aussi, sur la base de ce diagnostic partagé, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'accompagner les entreprises de la métallurgie vendéenne dans le financement des actions de formations des salariés visant à maintenir ou développer leurs compétences professionnelles afin de les sécuriser dans leurs emplois industriels d'une part, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions d'autre part.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de la Vendée ».

Une attention particulière sera portée aux entreprises relevant d'une activité spécialement impactée par la conjoncture actuelle (cf. les 4 filières identifiées dans le diagnostic partagé) et aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés ou dont les compétences sont les plus sensibles aux évolutions technologiques ;
- les salariés « seniors », pour les accompagner dans la transmission de leurs savoirs et savoir-faire. À ce titre le guide *ad hoc* de l'observatoire paritaire de la métallurgie peut être un outil à mobiliser ;
- les salariés identifiés pour une mobilité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi : actions de formation professionnelle

Les parties signataires à l'accord s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er}, maintiennent, ou développent le cas échéant, les compétences nécessaires pour s'adapter aux différentes mutations auxquelles leurs entreprises sont confrontées.

Aussi, les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes afin d'assurer leur employabilité (polyvalence, flexibilité des compétences, etc.) ;
- favoriser la préservation et la transmission des compétences et savoir-faire incontournables de la branche, en particulier en mobilisant les seniors ;
- accompagner les entreprises dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences, conséquence des départs à la retraite, essentiellement ;
- anticiper les ruptures technologiques et développer l'agilité des organisations pour y faire face : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation (y compris l'impact de l'intelligence artificielle), l'électrification, l'automatisation ou la robotisation des process et/ou des produits ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ; accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- s'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de leurs activités.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Les parties signataires rappellent que les entreprises, en particulier les plus petites, peuvent bénéficier d'un accompagnement pour la définition, la structuration, la formalisation et/ou le déploiement opérationnel de leur stratégie de transition industrielle et de son impact en termes

de compétences. À ce titre, peuvent notamment être mobilisés des dispositifs comme les 2i Diag, des PCRH+ ou des programmes DINAMIC proposés par la CCI de Vendée.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2025.

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux (2) ans. Il s'appliquera donc du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2027.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Afin de permettre un partage régulier d'informations, les parties signataires conviennent d'intégrer cette commission de suivi dans les réunions de CPTN de la Vendée, à l'exception de celle traitant des sujets tenant à la santé et la sécurité au travail telle que prévu par le règlement intérieur de la CPTN de Vendée adopté le 6 juin 2024. Au cours de chacune d'elles, un bilan d'étape du présent accord sera réalisé, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Les parties conviennent qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne pourra s'écouler un délai supérieur à 6 mois entre 2 bilans d'étape successifs.

La composition et les modalités de réunion de la commission paritaire de suivi sont identiques à celles de la CPTN de Vendée, telles que définies par le règlement intérieur de la CPTN de Vendée.

Article 5 | Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMV aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Roche-sur-Yon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

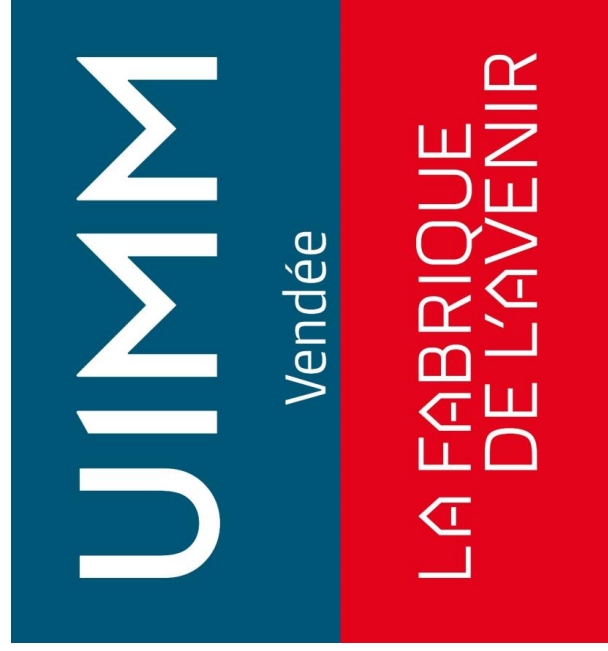
Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 4 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes Supports présentés lors de la CPTN du 4 février 2025

CPTN – Mesures Urgentes



4 février 2025

PROGRAMME DE LA CPTN DU 4 FÉVRIER 2025

1 – Rappel du dispositif mesures urgentes

2 – Diagnostic partagé

- Sur la situation économique
- Sur l'emploi

3 – Prochaine CPTN : 4 mars 2025

RAPPEL DU DISPOSITIF MESURES URGENTES

RAPPEL DU DISPOSITIF MESURES URGENTES

Sources juridiques :

- Article L.6332-1-3,1,3° du code du travail

*" 1.-L'opérateur de compétences prend en charge :
[...] 3° Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;[...]"*

RAPPEL DU DISPOSITIF MESURES URGENTES

Sources juridiques :

- Articles 88, 88.1 et 88.2 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

" Un accord de branche peut être conclu, au niveau national ou au niveau territorial, pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord peuvent concerner l'ensemble des entreprises de la branche ou cibler un secteur déterminé. Elles sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les emplois industriels, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions. La CPNEFP restreinte est régulièrement informée du déroulement de la négociation.

A cette fin, la partie la plus diligente à la négociation informe, dès son démarrage, les membres de la CPNEFP restreinte du projet envisagé. Elle leur transmet le diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi établi pour le/les secteur(s) impacté(s) par de graves difficultés économiques conjoncturelles. A l'issue de la conclusion de la négociation, elle leur adresse le projet d'accord ouvert à signature accompagné du projet de demande de prise en charge financière.

Parallèlement, lorsque la négociation est mise en œuvre au niveau territorial, la partie la plus diligente en informe, dès son démarrage, les membres de la ou des CPREFP concernées.

L'accord détermine ses modalités de suivi

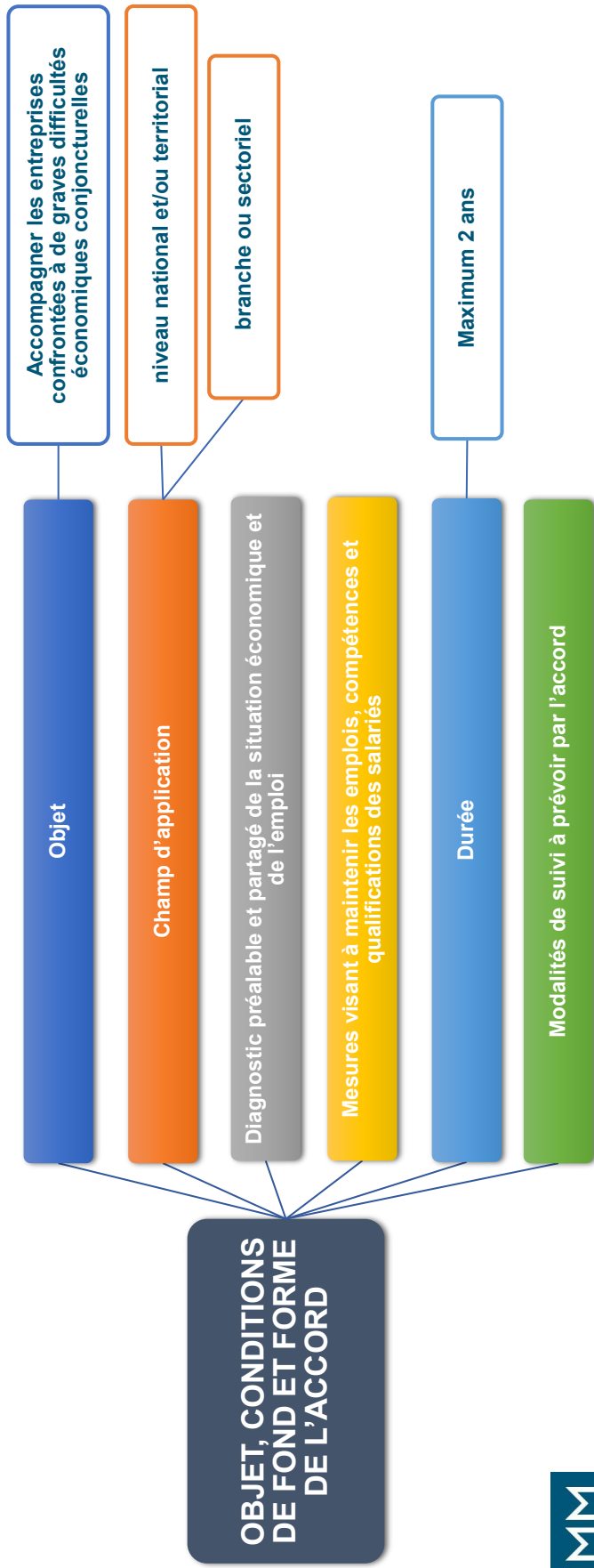
Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés. Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du Code du travail.

La CPNEFP restreinte adresse une recommandation aux instances compétentes de l'Opco 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article "



RAPPEL DU DISPOSITIF MESURES URGENTES

Accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle



RAPPEL DU DISPOSITIF MESURES URGENTES

Accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Financement des formations prévues par l'accord :

- Possibilité de mobiliser les fonds mutualisés de la formation professionnelle
- Le financement est assuré par l'**Opco2i** dans des conditions fixées par son Conseil d'administration
- depuis 2024, prise en charge porte exclusivement sur les coûts pédagogiques de la formation (*taux d'intervention varie selon taille entreprise*)
 - ☐ **100%** des coûts pédagogiques dans les entreprises de **moins de 50 salariés**
 - ☐ **70%** des coûts pédagogiques dans les entreprises de **50 salariés et plus**

DIAGNOSTIC PARTAGÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

UIMM

Vendée

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

CPTN 04/02/2025 – Mesures urgentes

Bilan de la conjoncture nationale et vendéenne en 2024

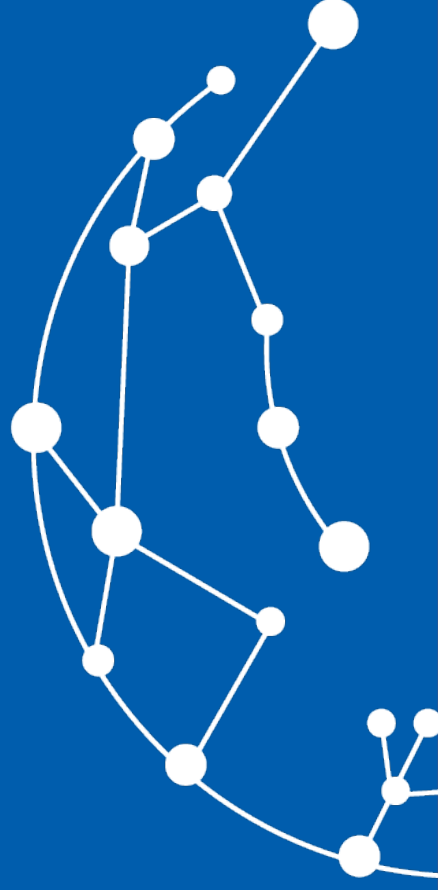
JANVIER 2025



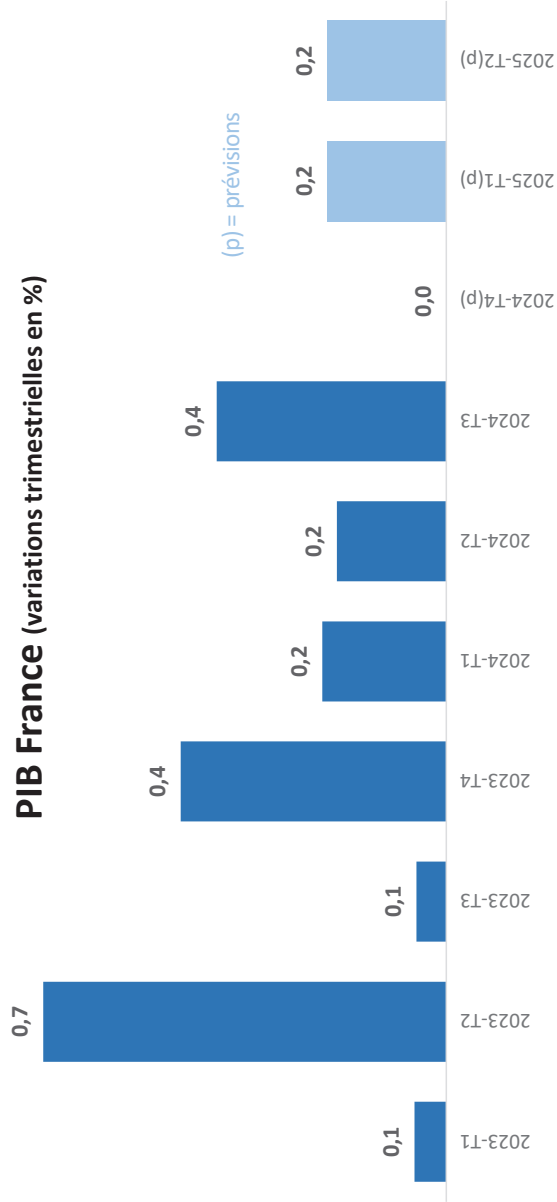
CONJONCTURE NATIONALE

Si l'inflation a reflué en 2024, la confiance des ménages (conso et investissement) n'est cependant toujours pas revenue.

Du côté de l'activité économique et des entreprises, l'incertitude et le doute ont progressivement gagné du terrain au fil des mois en 2024.



CROISSANCE PIB FRANCE
Au-delà de « l'effet JO » au 3^{ème} trimestre, la croissance de l'activité est restée faible en France en 2024 comme en 2023 ... elle le resterait au 1^{er} semestre 2025



PIB en variation annuelle

	2022	2023	2024 (p)	2025 (p)
PIB France	+2,6%	+0,9%	+1,1%	+0,9%



Source : Insee - Traitement : OESTV

Synthèse de la conjoncture – Janvier 2025

CROISSANCE 2024 et PERSPECTIVES 2025

Ralentissement marqué en Europe ... Plus de dynamisme outre-Atlantique

Croissance passée et prévue du PIB dans les principales économies (variations trimestrielles et annuelles pour les 3 dernières colonnes - en %)

	2023				2024				2025		2025 (acquis)
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	
France	0,1	0,7	0,1	0,4	0,2	0,2	0,4	0,0	0,2	0,2	0,5
Allemagne	0,1	-0,2	0,2	-0,4	0,2	-0,3	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2
Italie	0,3	-0,2	0,2	0,0	0,3	0,2	0,0	0,2	0,1	0,1	0,4
Espagne	0,7	0,2	0,7	0,7	0,9	0,8	0,8	0,6	0,6	0,5	2,1
Royaume-Uni	0,1	0,0	-0,1	-0,3	0,7	0,5	0,1	0,2	0,2	0,3	0,8
États-Unis	0,7	0,6	1,1	0,8	0,4	0,7	0,7	0,5	0,5	0,5	1,8
Chine	1,8	0,8	1,5	1,3	1,5	0,5	0,9	1,0	1,1	1,1	3,3
Zone euro	0,0	0,1	0,0	0,0	0,3	0,2	0,4	0,1	0,2	0,2	0,7

■ Prévisions.

Sources : Insee, Destatis, Istat, INE, ONS, BEA, NBSC

2025 (acquis) = acquis de croissance du PIB pour 2025 dans l'hypothèse où les prévisions seraient celles anticipées aux T1 et T2 2025 avec un reste de l'année (T3 et T4) épousant le niveau de croissance du T2 2025.

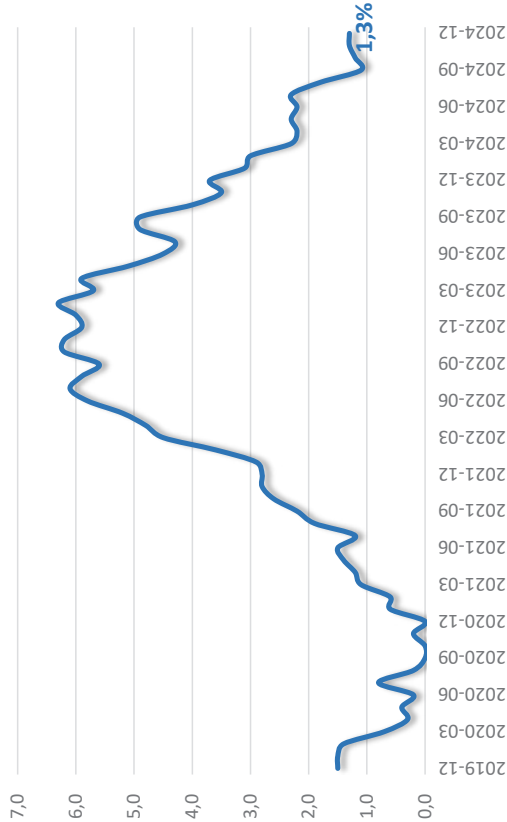
- ⇒ En Zone Euro (et en Europe par extension), nos principaux partenaires commerciaux (Allemagne, Italie et Royaume-Uni) traversent eux aussi une période de ralentissement de l'activité en 2024... qui pèse et pèsera par contrecoup sur la nôtre.
- ⇒ Parmi les autres économies avancées, les États-Unis conservent, à l'inverse, un réel dynamisme en 2024 et nettement plus de marges de croissance pour 2025.



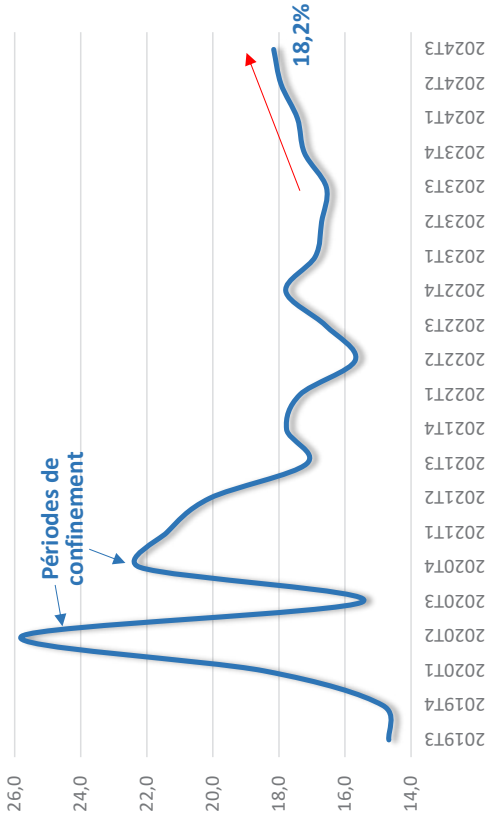
INFLATION & MÉNAGES

La prudence prévaut toujours : alors que l'inflation a fortement ralenti en 2024, le taux d'épargne des ménages demeure très haut (et augmente sans discontinuer depuis 1 an)

Évolution du taux d'inflation en France
(en glissement annuel en %)



Taux d'épargne des ménages
(épargne / revenu disponible brut - en %)



⇒ Pour rappel, sur la période 2006-2019, le taux d'épargne des ménages s'établissait, en continu, autour de 15%.



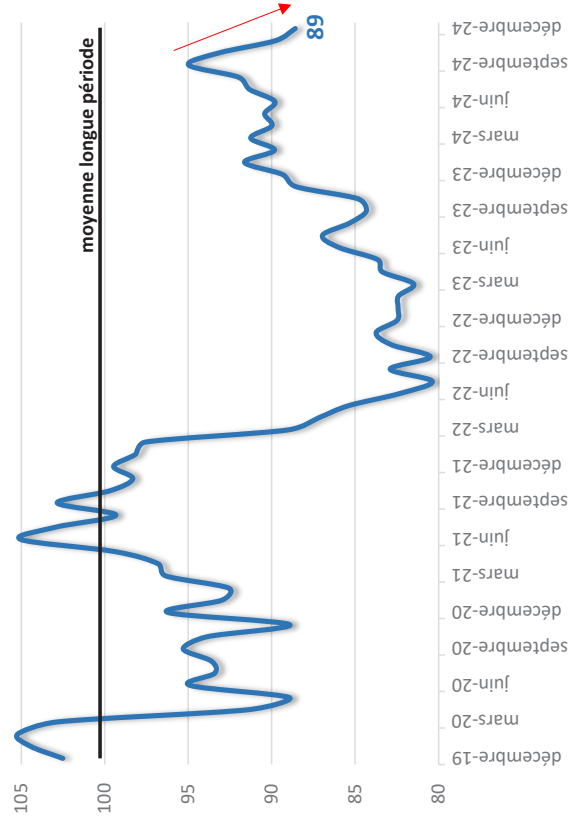
Source : INSEE - Traitement : OESTV

Synthèse de la conjoncture – Janvier 2025

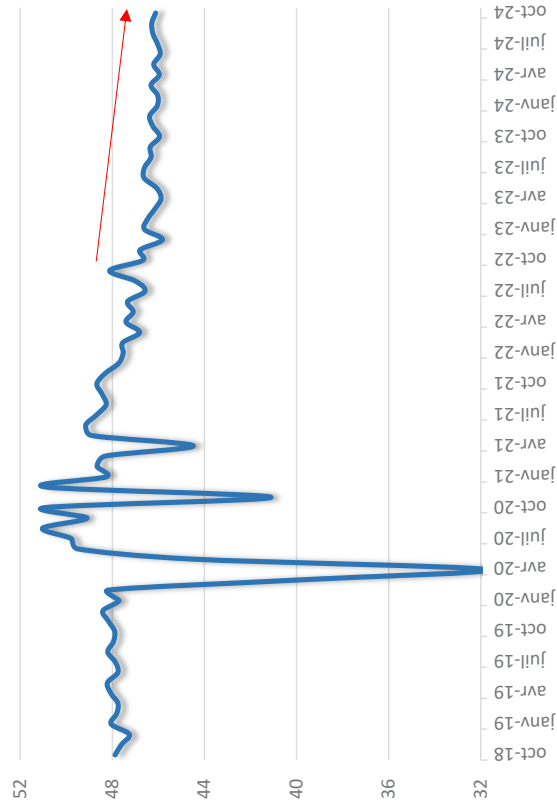
CONFIANCE & CONSOMMATION DES MÉNAGES

La confiance des ménages, déjà très en dessous de sa moyenne de longue période depuis début 2022, replonge depuis la fin de l'été 2024 et leur consommation reste atone

Indicateur synthétique de la confiance des ménages dans la situation économique



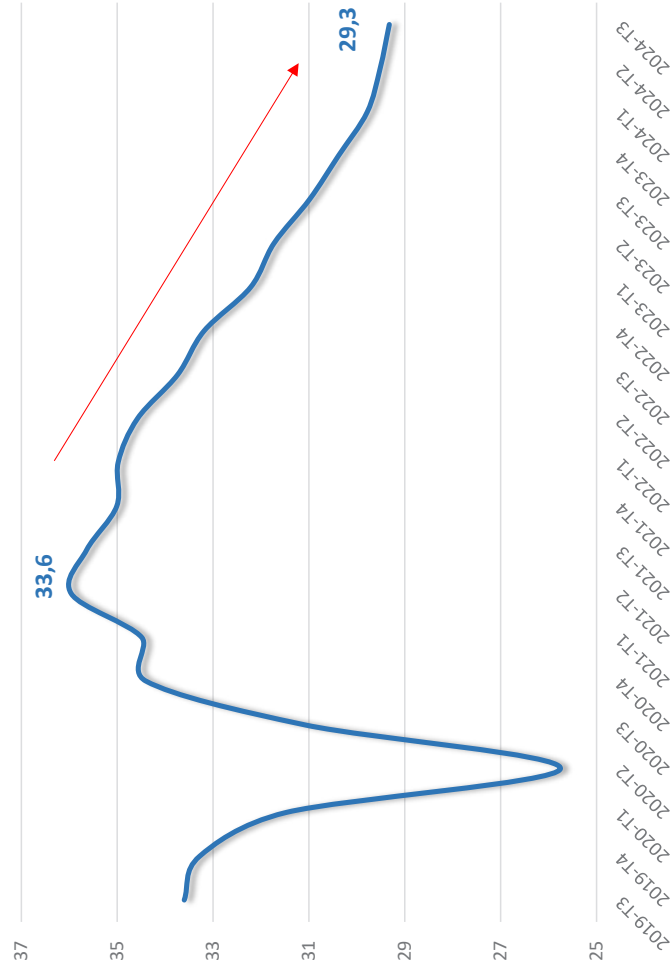
Consommation mensuelle des ménages en biens
(en milliards d'euros - données CVS-CIO - en volumes chaînés)



CONFiance & INVESTISSEMENT DES MÉNAGES

Incertitudes diverses, perte de confiance, prix des logements, conditions financières plus restrictives (jusqu'à il y a peu) : l'investissement des ménages est au point mort ...

Investissement trimestriel des ménages
(en milliards d'euros - données CVS-CJO - en volumes chaînés)

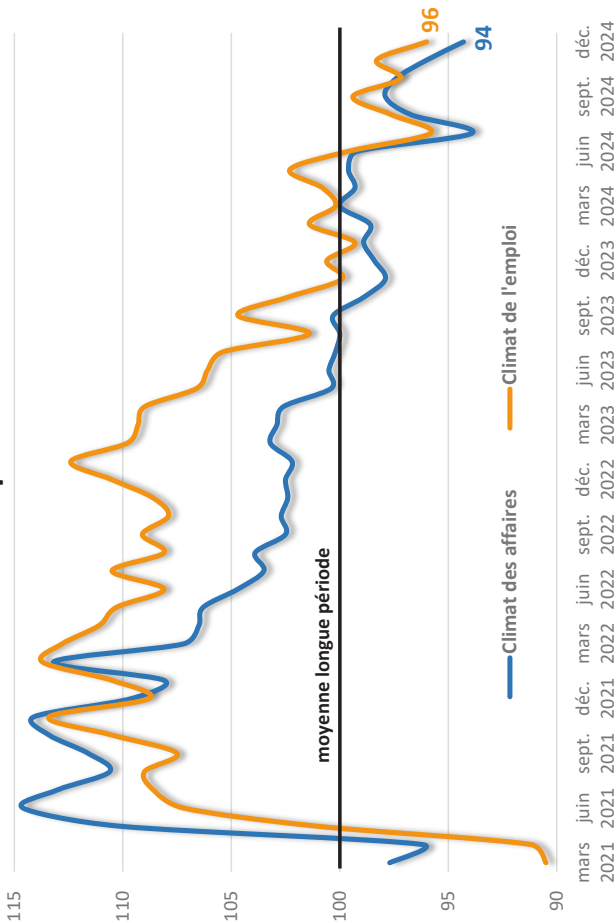


Source : INSEE & SOEs/Sit@del2 - Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire - Traitement : OESTV

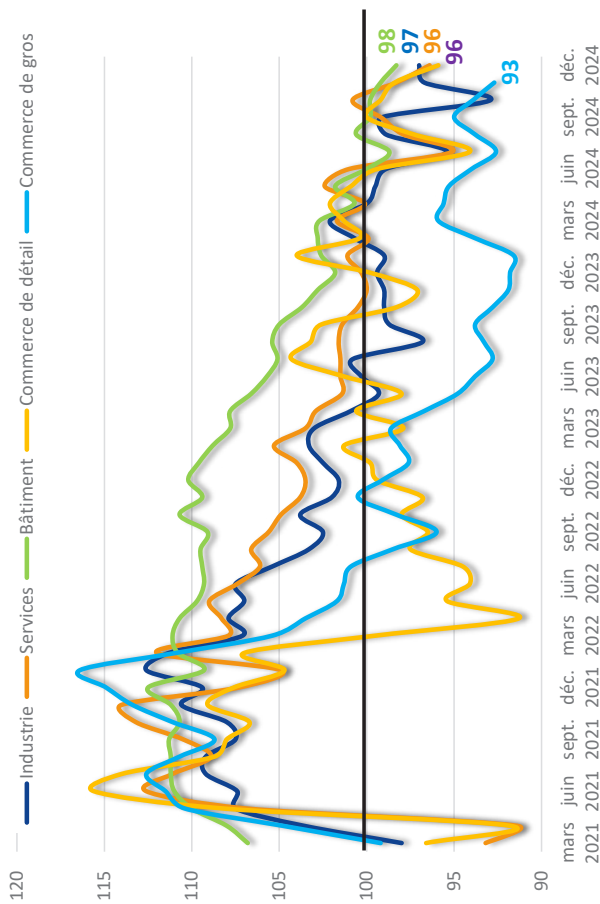
ENTREPRISES - CLIMAT DES AFFAIRES et de L'EMPLOI

L'activité économique ralentit plus nettement dans tous les secteurs depuis l'été 2024 (hors « effet JO ») et les perspectives quant à l'activité et à l'emploi s'érodent progressivement

Indicateur synthétique du climat des affaires et de l'emploi en France



Indicateur synthétique du climat des affaires par secteur d'activité



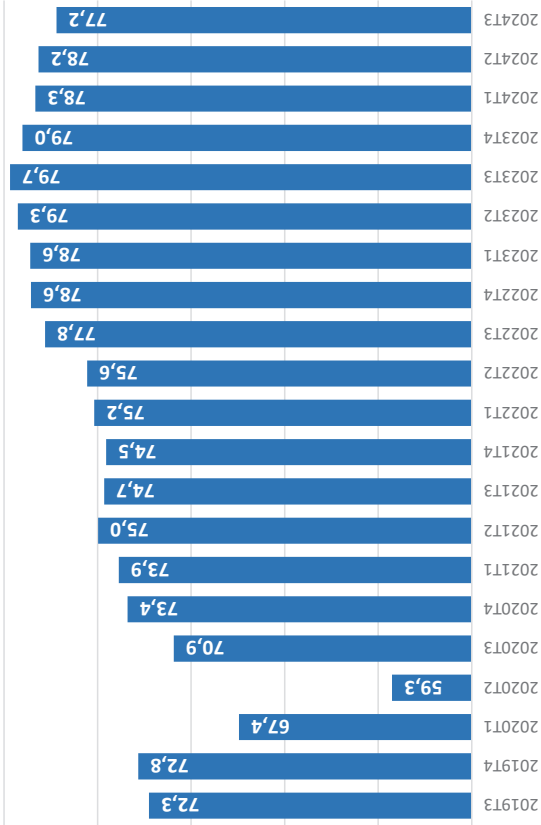
Source : INSEE - Traitement : OESTV

Synthèse de la conjoncture – Janvier 2025

ENTREPRISES - INVESTISSEMENT & DÉFAILLANCES

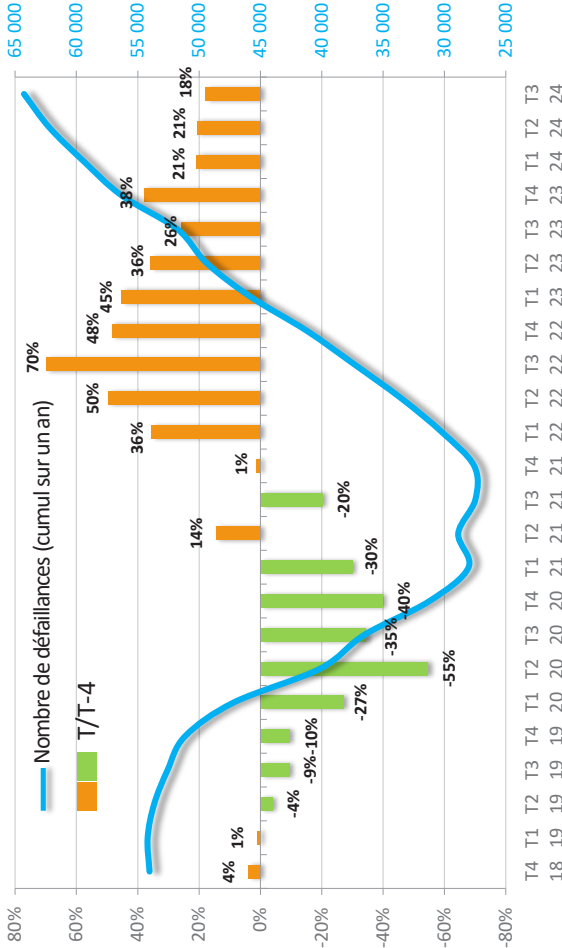
Face aux nombreuses incertitudes au niveau national et international en 2024 et face au ralentissement économique en France et en Europe (nos grands partenaires sont à la peine) ... les investissements se modèrent et les défaillances d'entreprises augmentent fortement

Investissement trimestriel des entreprises non financières
(en milliards d'euros - données CVS-CJO – en volume chaîné)



Défaillances d'entreprises en France

(évolution T/T-4 et nombre en cumul annuel -échelle droite-)



47 750 défaillances sur les 9 premiers mois de 2024, soit + 20% comparé à 2023 et +26% comparé à 2019 (avant crise sanitaire)

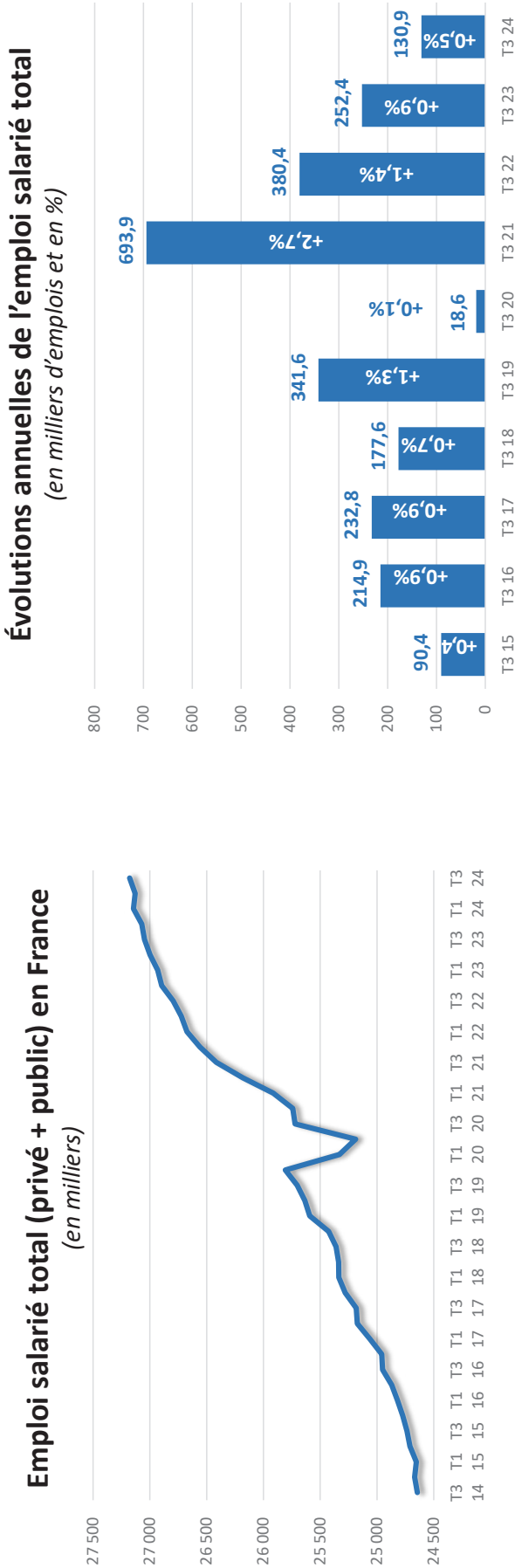


Source : INSEE - Traitement : OESTV

Synthèse de la conjoncture – Janvier 2025

EMPLOI SALARIÉ

La dynamique de croissance de l'emploi salarié s'est modérée trimestre après trimestre en France en 2024 ... Pour l'instant toutefois, l'emploi résiste.



27,2 millions d'emplois salariés total au 3^{ème} trimestre 2024 ➡ +0,5% sur un an pour un gain de 130 900 postes dont :

- 21,1 millions d'emplois privés ➡ +0,2% pour +47 300 postes
- 6,1 millions d'emplois publics ➡ +1,4% pour +83 500 postes



Source : Insee - Traitement : OESTV

Synthèse de la conjoncture – Janvier 2025

EMPLOI SALARIÉ

Par secteur d'activité au 3^{ème} trimestre 2024 : le BTP et le commerce perdent des emplois tandis que l'industrie et les services (non marchands surtout) continuent d'en créer

L'emploi salarié en France à fin septembre 2024 par secteur

	Nombre (en milliers)	Évolution sur un an en %	Évolution sur un an en volume (milliers)
Industrie	3 272,5	+0,7%	+21,5
BTP	1 558,5	-1,5%	-23,8
Commerce	3 387,8	-0,3%	-8,9
Services marchands	10 030,6	+0,3%	+27,5
Services non marchands	8 610,7	+1,3%	+114,5

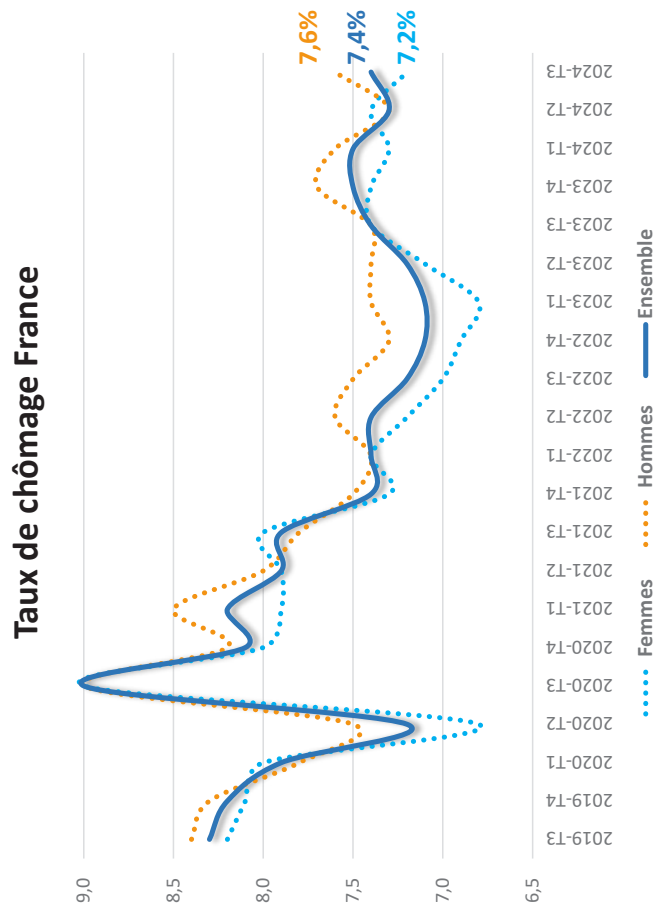


Source : Dares - Traitement : OESTV

Synthèse de la conjoncture – Janvier 2025

TAUX DE CHÔMAGE

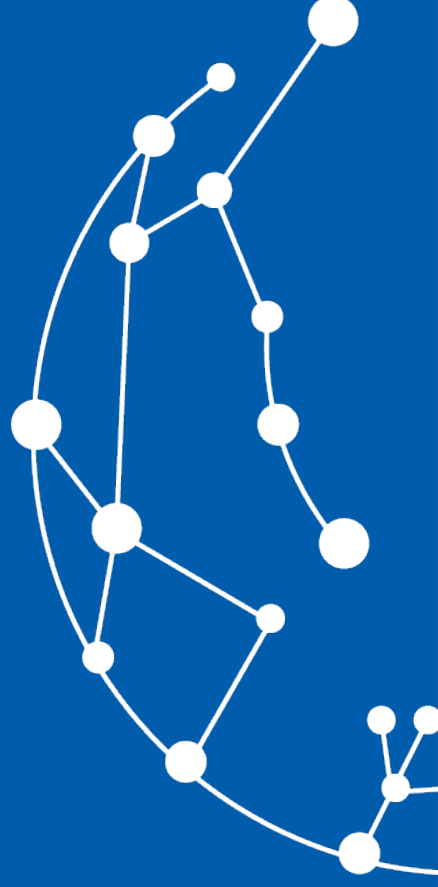
Le taux de chômage demeure, comme depuis 2 ans, faible au T3 2024 à 7,4%. Toutefois, la dynamique du marché de l'emploi devrait se dégrader au cours du premier semestre 2025 et peser sur la demande d'emploi



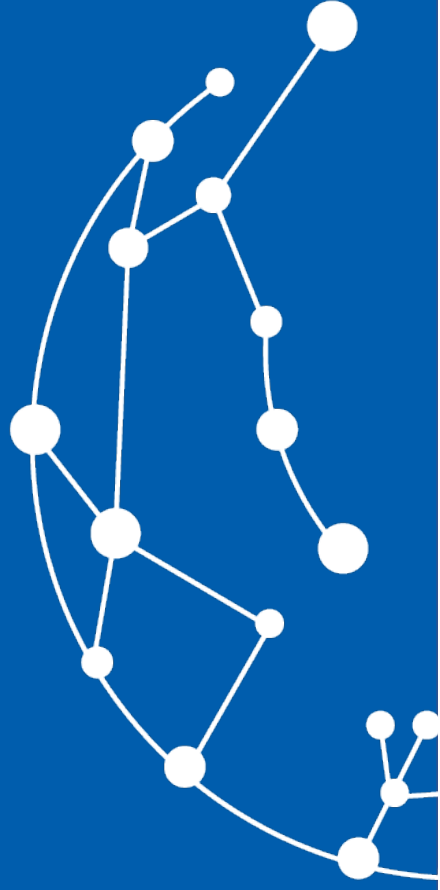
EN CONCLUSION

En 2024, l'activité économique et l'emploi salarié ont ralenti mais néanmoins résisté ...

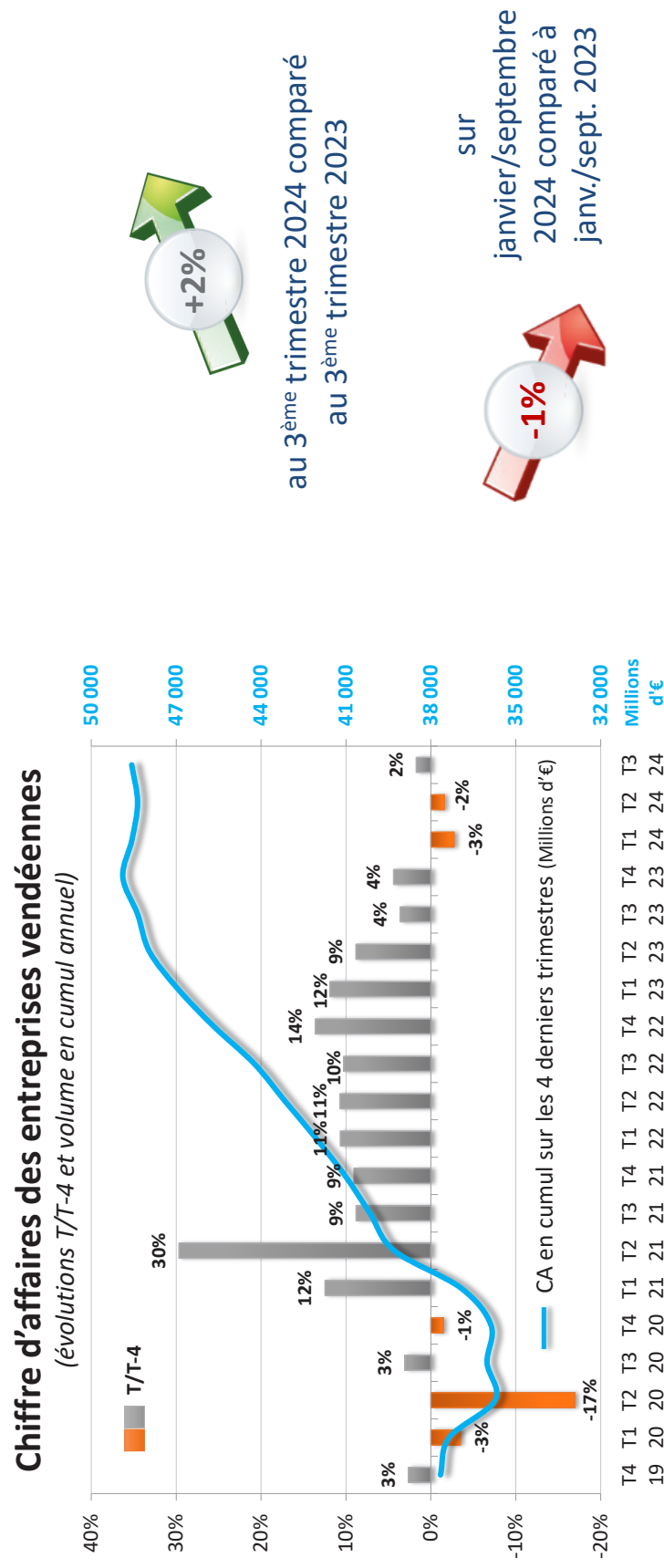
... dans un contexte international et national toutefois toujours plus incertain qui laisse planer de plus en plus de doutes et de craintes sur l'année 2025



CONJONCTURE VENDÉENNE



ACTIVITÉ DES ENTREPRISES (CA) - En légère hausse au 3^{ème} trimestre 2024 après 2 baisses consécutives sur la première moitié de 2024

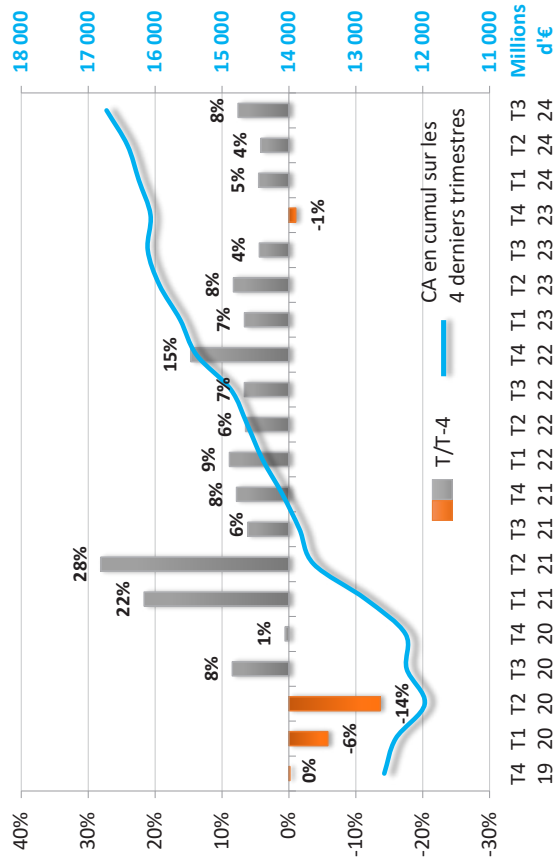


ACTIVITÉ DES ENTREPRISES (CA) - Industrie

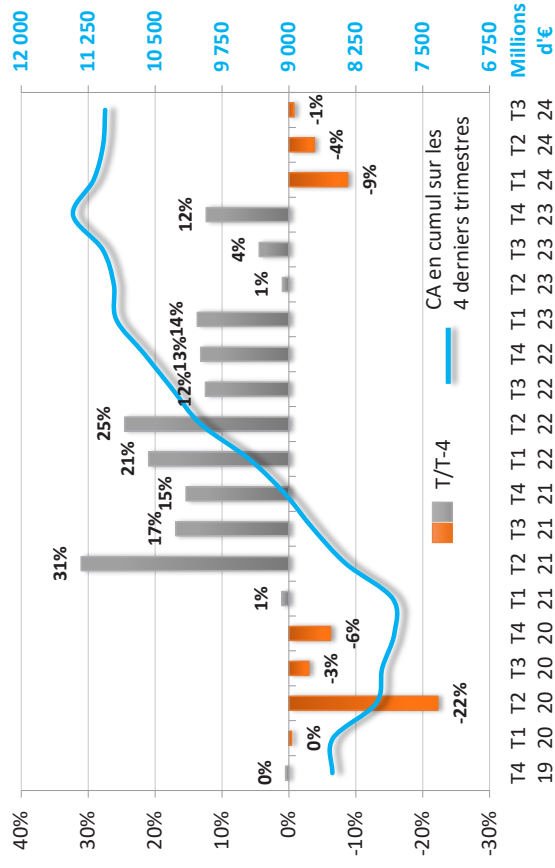


ACTIVITÉ DES ENTREPRISES (CA) - Commerce & Services

 **Commerce** (35% CA total) **+5%***

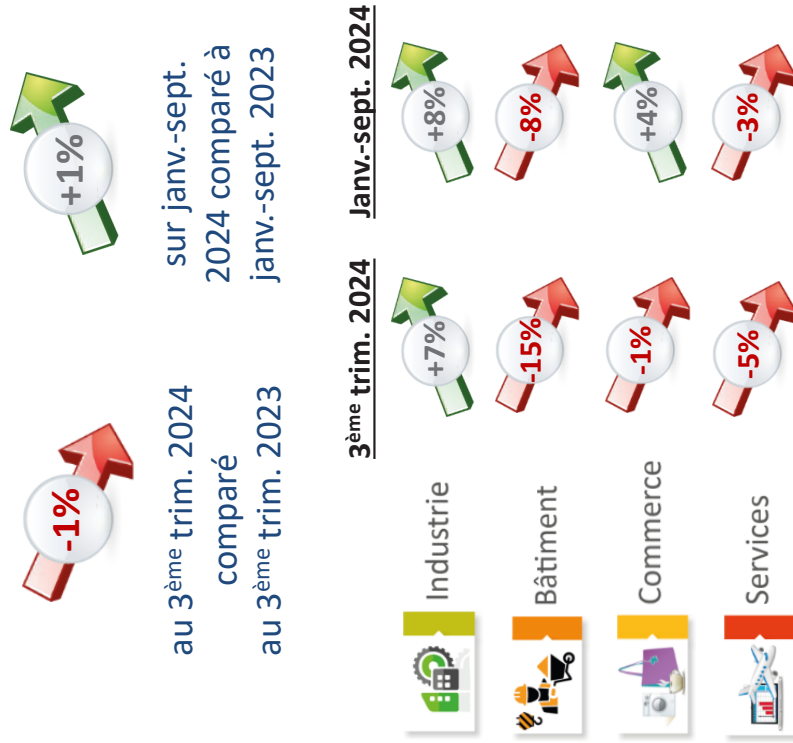
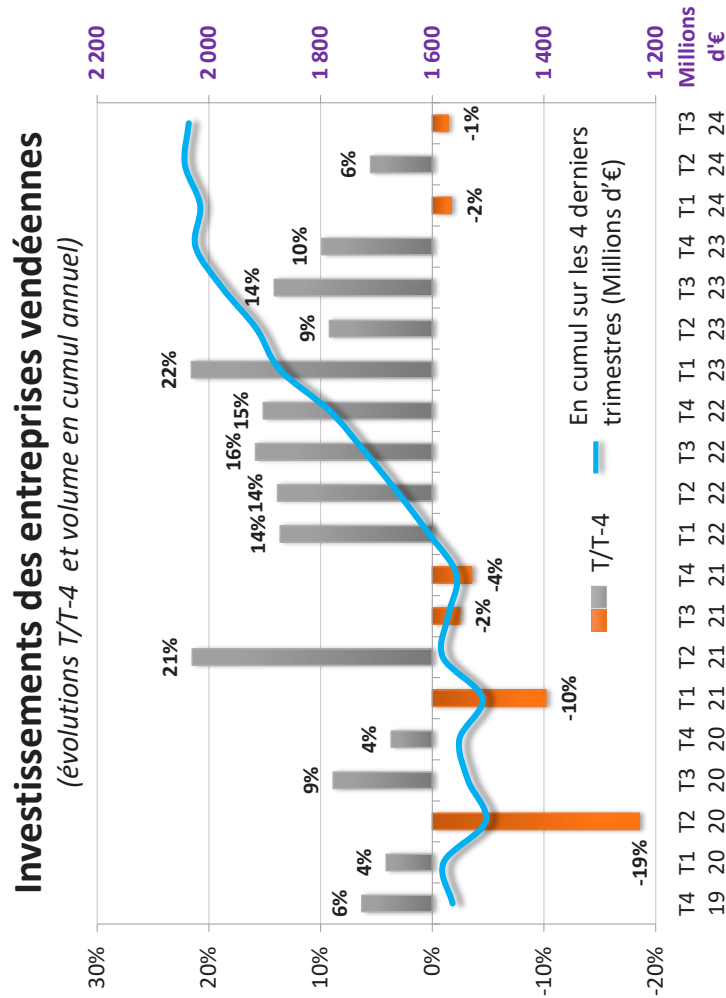


 **Services** (22% CA total) **-4%***



***comparé à janvier-septembre 2023**

INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES - De nouveau atones au 3^{ème} trimestre 2024 après le rebond observé lors du second trimestre

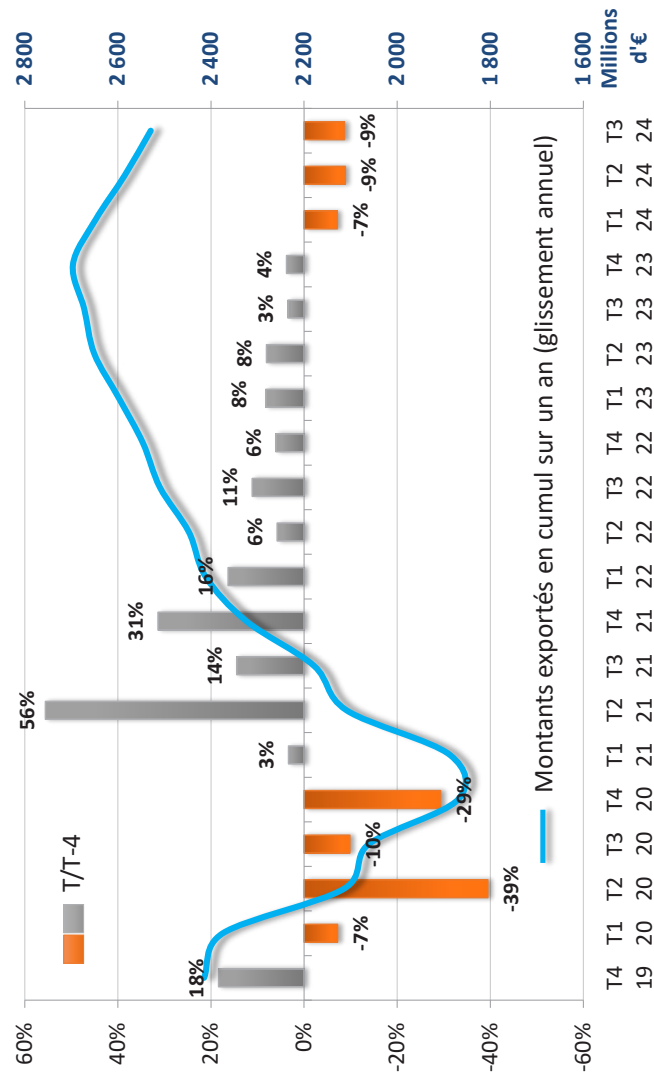


EXPORTATIONS DE MARCHANDISES

Assez nettement en repli depuis le début d'année 2024 ...

Exportations de marchandises en Vendée

(données CAF-FAB hors matériel militaire en millions d'euros, évolution T/T-4 et volumes en cumul annuel)



586 millions d'€
au 3^{ème} trim. 2024

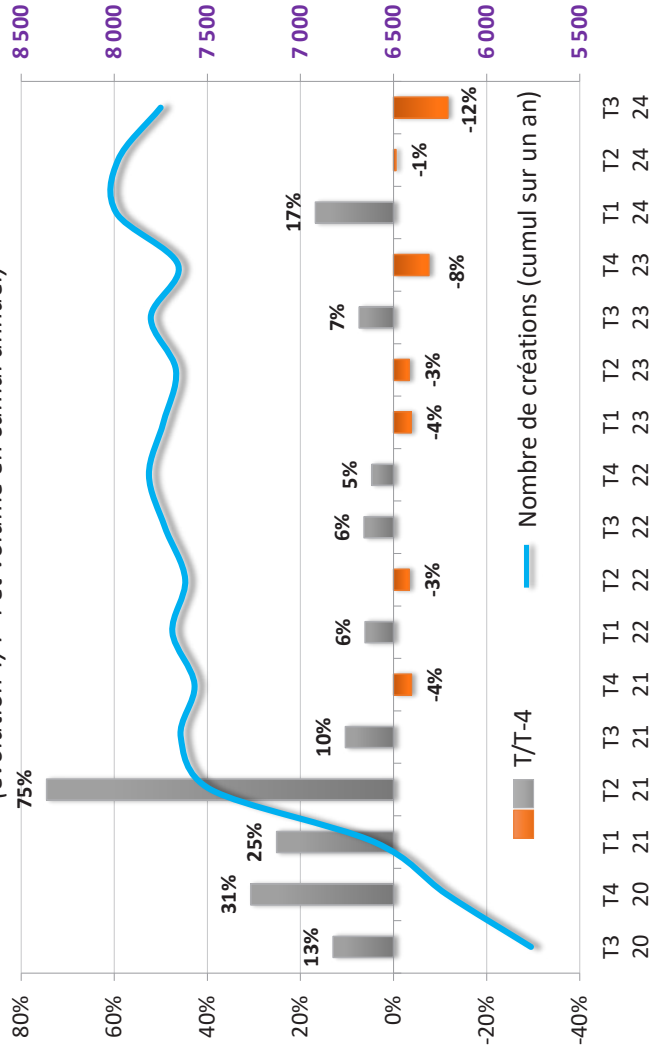
-9%
comparé au
3^{ème} trim. 2023

-8%
sur janv.-sept. 2024

CRÉATIONS D'ENTREPRISES - En nette baisse au 3^{ème} trimestre 2024

Ensemble des créations d'entreprise en Vendée

(évolution T/T-4 et volume en cumul annuel)



1 733 créations
au 3^{ème} trim. 2024



comparé au
3^{ème} trim. 2023



sur Janv.-sept. 2024

CRÉATIONS D'ENTREPRISES - Portées uniquement par les créations de micro-entreprises sur la période janvier-septembre 2024

Nombre de créations d'entreprises selon leur statut et évolution comparée à 2023

Cumul janv.-sept. 2024		
	Nombre	Évolution
Créations totales	5 960	+2%
Créations (hors micro)	2 278	-5%
Sociétés	1 528	-3%
Entreprises individuelles (hors micro)	750	-11%
Micro-entreprises	3 682	+6%

DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES - En cumul sur les 9 premiers mois de 2024, les défaillances s'affichent désormais au même niveau que celui d'avant crise sanitaire (2019)

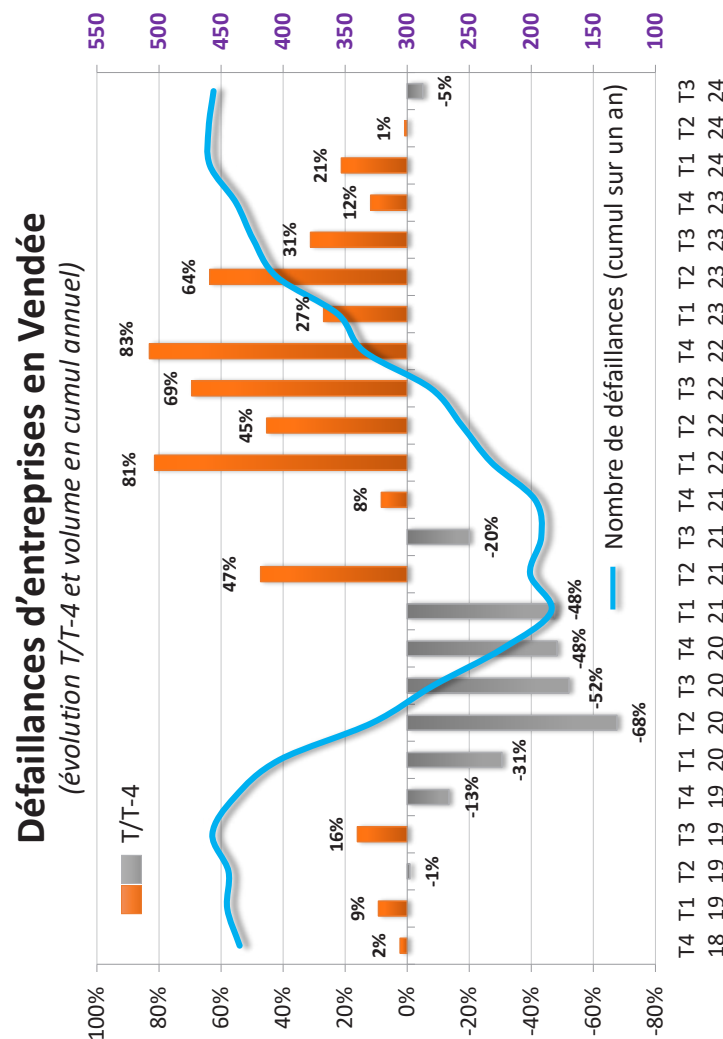
76 défaillances
au 3^{ème} trim. 2024

323 défaillances
sur les 9 premiers mois de 2024

-5%
comparé au
3^{ème} trim. 2023

+6%
Comparé à 2023

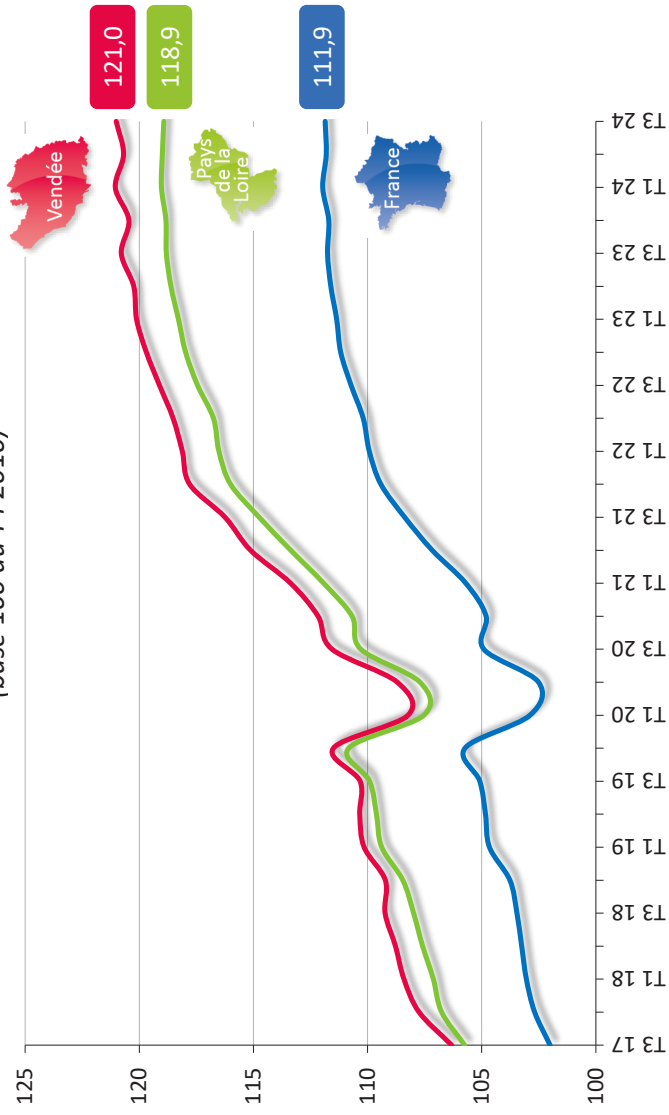
0%
Comparé à 2019



EMPLOI SALARIÉ MARCHAND - Depuis un an, entre légères hausses et légers reculs, l'emploi salarié tend *in fine* à se stabiliser

Évolution de l'emploi salarié privé

(base 100 au T4 2010)



197 270 emplois salariés privés en Vendée à fin septembre 2024


+0,3%

comparé à juin 2024
+530 postes

+0,2%

comparé à sept. 2023
+360 postes

EMPLOI SALARIÉ MARCHAND - Progression dans l'industrie et le tertiaire marchand ... recul dans le BTP



Industrie


60 340

+0,2%

+130

+0,5%

+320



Bâtiment


20 640

-0,1%

-20

-0,7%

-140



Tertiaire marchand

116 300

+0,4%

+420

+0,2%

+180

Sept. 2024

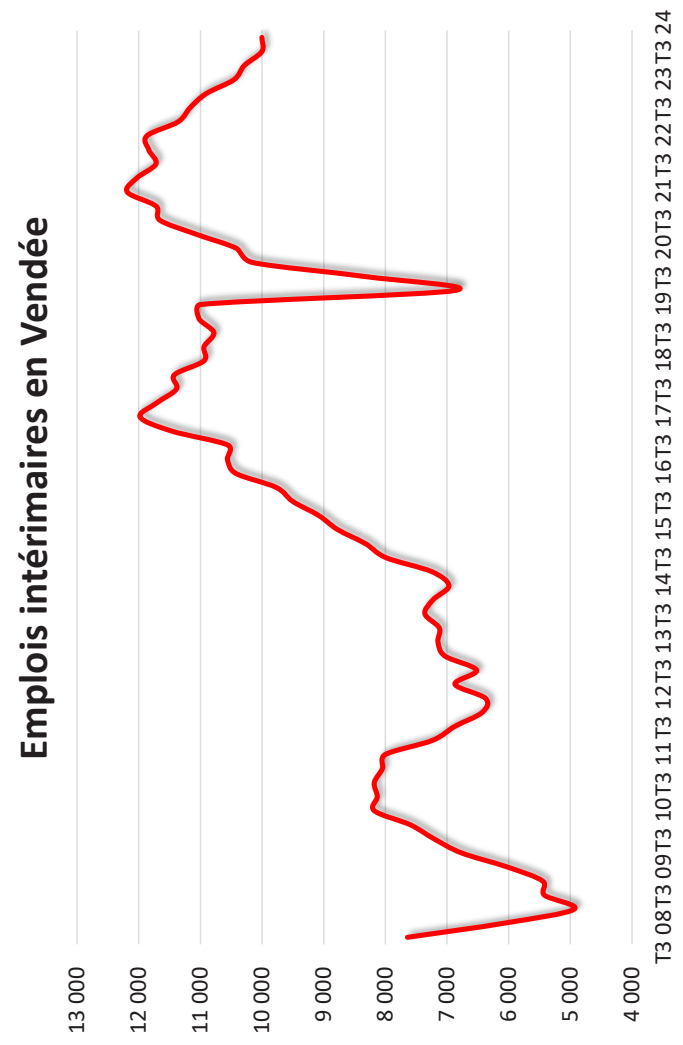
comparé à
Juin 2024
(sur 1 trimestre)

comparé à
Sept. 2023
(sur 1 an)

secteurs marchands hors agriculture - données CVS

Emploi salarié par secteur d'activité en Vendée

INTÉRIM - L'emploi intérimaire est stable autour de 10 000 emplois sur les 2 derniers trimestres ... après 6 trimestres de baisses consécutives (-16% au total entre le T3 2022 et le T3 2024 => -1 865 postes)



10 000 emplois intérimaires en Vendée à fin sept. 2024

comparé à juin 2024
0 poste

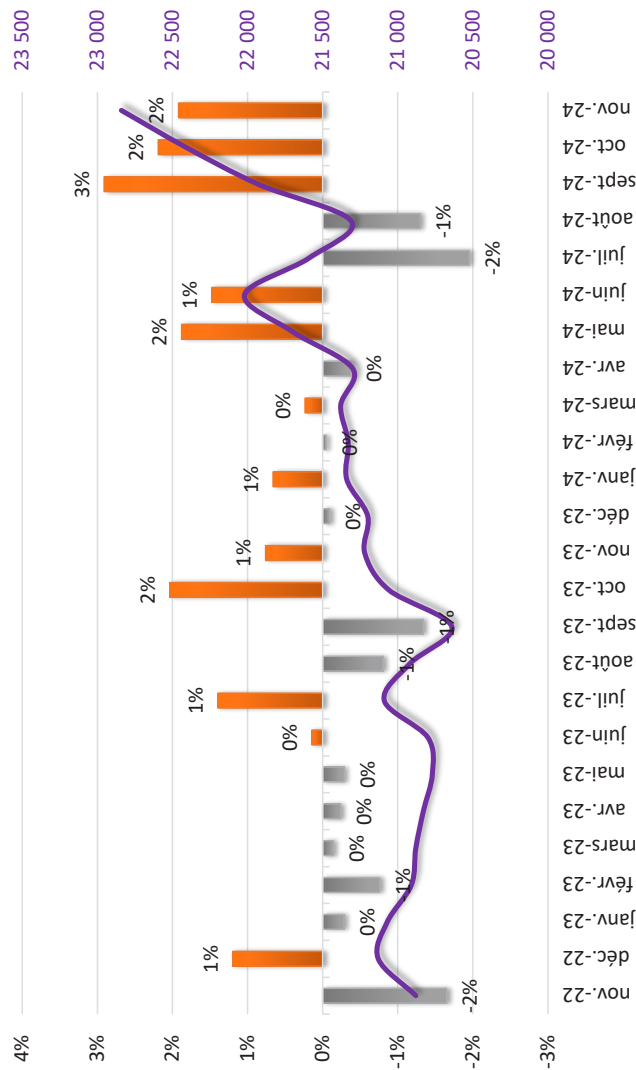
comparé à sept. 2023
-900 postes






Source : Insee - Traitement : OESTV

DEMANDEURS D'EMPLOI (cat.A) - Fortes hausses en septembre, octobre et novembre 2024

Nombre de demandeurs d'emploi (cat.A) et évolution mensuelle en Vendée
(évolutions mensuelles $m/m-1$ et nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A)



DEMANDEURS D'EMPLOI - La hausse concerne l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi

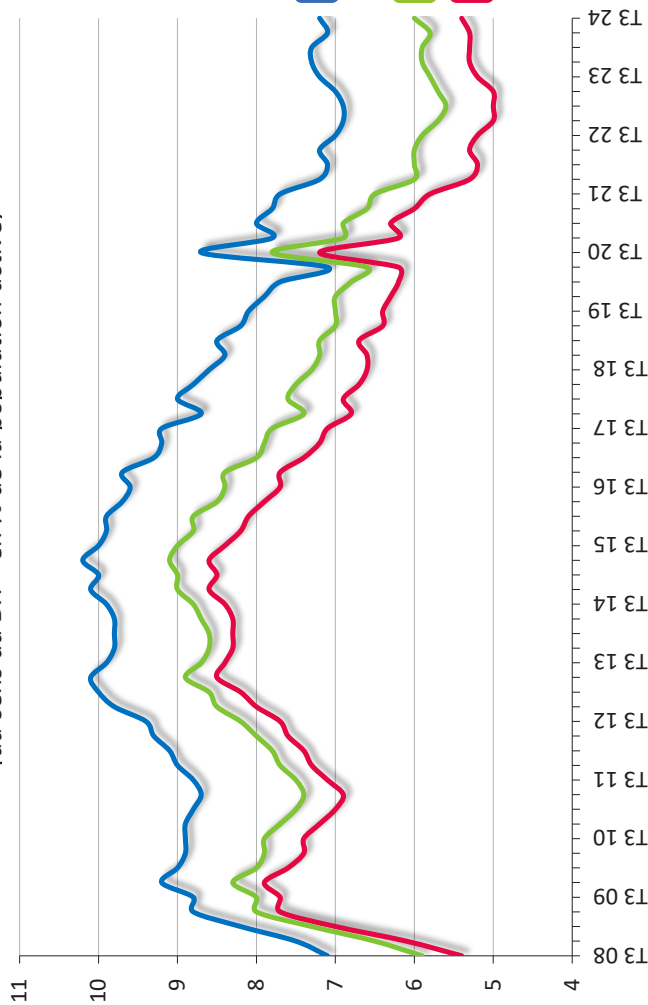
Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (CVS)				
Septembre 2024				
	 Vendée	 Pays de la Loire	 France	
DEFM Catégorie A	22 840	138 430	2 935 000	
Évolution sur 1 mois (en %)	+1,9%	+1,7%	+1,5%	
Évolution sur 1 an (en %)	+7,6%	+6,2%	+3,9%	
DEFM Catégorie ABC	48 880	283 090	5 208 200	
Évolution sur 1 mois (en %)	+0,4%	+0,3%	+0,4%	
Évolution sur 1 an (en %)	+2,9%	+1,8%	+1,7%	

(1) Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans aucune activité réduite ;
(2) Cat. B : DE tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois);
(3) Cat. C : DE tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).

TAUX DE CHÔMAGE - Établi à 5,4% au 3^{ème} trimestre 2024, le taux de chômage en Vendée s'inscrit en hausse de 0,2 point sur un an

Taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2024

(au sens du BIT - en % de la population active)



comparé au 3^{ème}
trimestre 2023

0 point

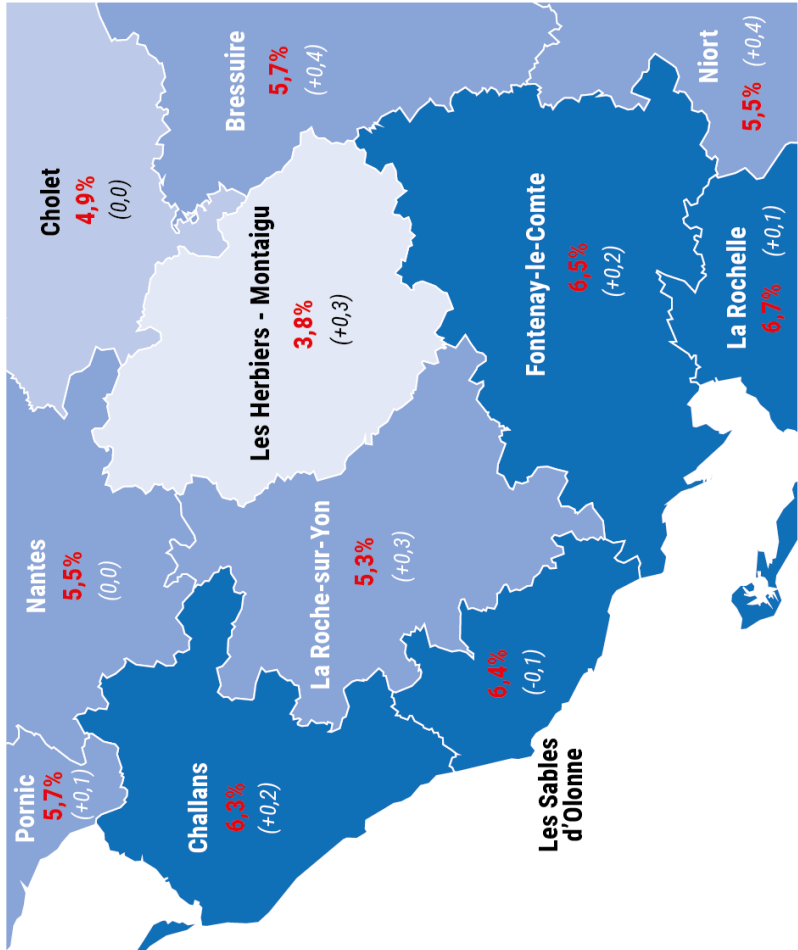
+0,2 point

+0,2 point



TAUX DE CHÔMAGE par zone d'emploi

Taux de chômage par zone d'emploi au 3^{ème} trimestre 2024 et évolution sur un an (en point)



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE CONJONCTURE DE L'UIMV

Résultats de l'enquête de conjoncture UIMV

La Roche Sur Yon, le 6 février 2025

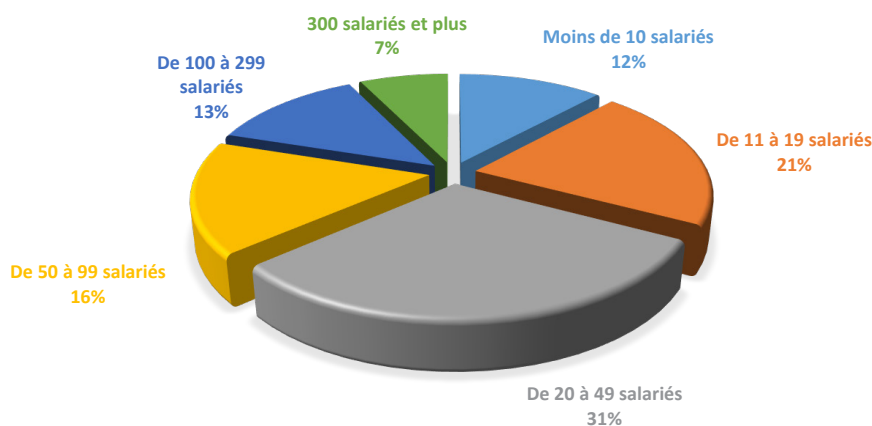
Cher(e) Adhérent(e),

Vous trouverez ci-dessous les résultats de l'enquête de conjoncture des entreprises de la métallurgie vendéenne : retour sur l'année 2024 et perspectives 2025.
Nous vous remercions pour vos réponses et pour votre réactivité.

Nombre d'entreprises répondantes : 110
Effectif salariés concernés : 10 539 salariés
Période de collecte des informations : du 14 janvier 2025 au 24 janvier 2025

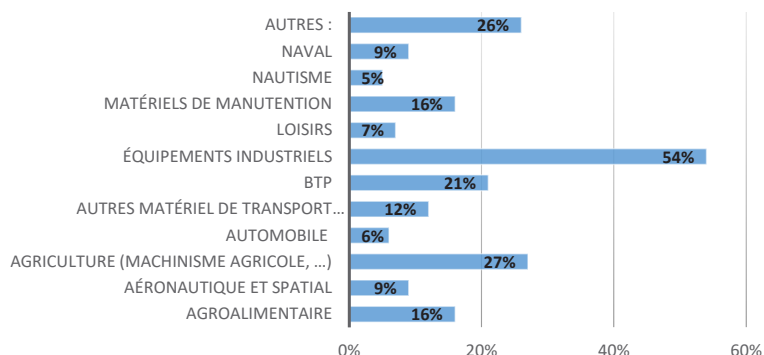
NB : pour certaines questions, plusieurs réponses étaient possibles, le total étant donc supérieur à 100%

Taille de entreprises répondantes



Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

Secteurs d'activités dominants



*autres : notamment médical, maintenance industrielle, hydraulique, équipements électriques et électroniques

- 2024 -

Question 1 : Par rapport à 2023, votre **Chiffre d'Affaires** en 2024 était :

■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Précisez l'évolution en pourcentage :

- En moyenne : - **1,2%**
- Baisse la plus importante : - **45%** (baisse moyenne -16,6%)
Principales explications données sur la baisse du CA : *fort ralentissement sur la deuxième partie de l'année 2024 ; baisse des ventes et stocks élevés à fin 2023 dans le machinisme agricole, auquel s'ajoutent les conséquences de crises sanitaires (grippe A pour la volaille, norovirus pour la conchyliculture, etc.) qui impactent les investissements ; Baisse du marché de la construction/bâtiment ; Baisse du carnet de commandes de donneur d'ordres, y compris locaux (BÉNÉTEAU, GAUTIER, etc.) ; la situation politique empêche les prises de décisions des clients ;*
- Hausse la plus importante : + **200%** (hausse moyenne +20,9%)
Principales explications données sur la hausse du CA : *Bonne activité, particulièrement dans l'aéronautique et la navale (pour les 2 secteurs : civil et militaire), le spatial, le nucléaire ; investissements matériel et humain qui permettent de la diversification (nouveaux marchés et/ou clients), développement de produits / prestations ; 1 ou 2 affaires/projets spécifiques à 2024 (incertitude sur le renouvellement ou la pérennité)*

Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

Question 2 : Par rapport à 2023, le **niveau de vos marges** en 2024 était :

■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Précisez l'évolution en pourcentage :

- En moyenne : **+3,32%** (-2,44% en neutralisant la hausse et la baisse les plus importantes)
- Baisse la plus importante : **-110%** (baisse moyenne -21,37%, -17,14% en neutralisant la baisse la plus importante)
Principales explications données sur la baisse des marges : *baisse du volume d'activité et augmentation des charges (investissements, masse salariale, coûts matières 1^{ères}, énergies ; composants, sous-traitance, etc.) ; difficultés à répercuter les hausses ; la priorité du client est de plus en plus souvent le prix ; politique tarifaire agressive sur des nouveaux clients/marchés*
- Hausse la plus importante : **+450%** (hausse moyenne +43,63%, +8,46% en neutralisant la hausse la plus importante)
Principales explications données sur la hausse des marges : *augmentation des prix de ventes ; maîtrise des coûts de matières 1^{ères} / énergies ; amélioration de la productivité ; évolution du mix produits*

Question 3 : Par rapport à 2023, le **niveau de vos investissements** en 2024 était :

■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Précisez l'évolution en pourcentage :

- En moyenne : **+8,65%** (-8,07% en neutralisant la hausse et la baisse les plus importantes)
- Baisse la plus importante : **-400%** (baisse moyenne -78,79%, -59,86% en neutralisant la baisse la plus importante)
Principales explications données sur la baisse des investissements : *investissements réalisés les années précédentes ; contraction du marché et absence de visibilité / incertitude conjoncturelle ; contraintes financières (capacité d'autofinancement / niveau de la trésorerie / niveau d'endettement / taux d'emprunts élevés) ; reprise d'entreprise et gel des investissements*
- Hausse la plus importante : **+614%** (hausse moyenne +166,92%, +39,55% en neutralisant la hausse la plus importante)
Principales explications données sur la hausse des investissements : *augmentation de la capacité de production (investissements immobiliers et/ou matériel) ; gain de productivité ; sobriété énergétique ; conditions de travail des collaborateurs ;*

Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

- 2025 -

Question 4 : Compte tenu des informations en votre possession, **quelles sont vos perspectives de niveau d'activité pour le 1^{er} trimestre 2025** :

■ Aucune visibilité ■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Précisez l'évolution en pourcentage :

- En moyenne : **-3,06%** (-4,80% en neutralisant la hausse et la baisse les plus importantes)
- Baisse la plus importante : **-60%** (baisse moyenne -18,29%, -17,06% en neutralisant la baisse la plus importante)
- Hausse la plus importante : **+200%** (hausse moyenne +26,93%, + 13,62 en neutralisant la hausse la plus importante)

Question 5 : Compte tenu des informations en votre possession, **quelles sont vos perspectives de niveau d'activité pour le 1^{er} semestre 2025** :

■ Aucune visibilité ■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Précisez l'évolution en pourcentage :

- En moyenne : **-3,99%** (-3,96% en neutralisant la hausse et la baisse les plus importantes)
- Baisse la plus importante : **-60%** (baisse moyenne -18,03%, -16,59% en neutralisant la baisse la plus importante)
- Hausse la plus importante : **+50%** (hausse moyenne +15,60%, +13,14% en neutralisant la hausse la plus importante)

Question 6 : Compte tenu des informations en votre possession, **en 2025, vos marges seront plutôt** :

■ Ne sais pas ■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Principales explications données sur la baisse des marges : *pression des clients pour baisser les prix / mise en concurrence accrue ; baisse d'activité sans pouvoir réduire les charges fixes (masse salariale / recours AP restreint, coût des énergies ; remboursements bancaires / charges d'investissements) ; évolution des parités monétaires (en particulier Eur/USA)*

Principales explications données sur la hausse des marges : *renégociation des contrats de fourniture d'énergie ; gain de productivité ; nouveaux produits/marchés avec meilleure marge ;*

Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

Question 7 : Compte tenu des informations en votre possession, le niveau de vos investissements 2025 (engagés ou programmés) par rapport à l'année 2024 est/sera :

■ Ne sait pas ■ En baisse ■ Stable ■ En hausse



Principales explications données sur la baisse des investissements : *manque de visibilité ; importants investissements réalisés précédemment ; enjeux financiers (autofinancement, trésorerie à préserver/insuffisante, érosion des marges...), attentisme compte tenu du niveau d'activité/conjoncture incertaine ;*

Principales explications données sur la hausse des investissements : *nécessité d'augmenter les capacités de production / la productivité ; réduction des dépenses énergétiques ; repositionnement marché / diversification ; sécurité des équipements*

Question 8 : D'une façon générale, avez-vous des commentaires concernant les perspectives de l'année 2025 ?

Les verbatims qui reviennent le plus souvent (par ordre d'importance, le 1^{er} point étant les plus cités) :

- *Ralentissement de l'activité/baisse du chiffre d'affaires ; instabilité/incertitude du marché ; manque de visibilité ; année de transition ; récession ; 2025 va être difficile ;*
- *Dépendance du niveau de confiance des décideurs ; activité commerciale calme ; contexte géopolitique instable, le cafouillage politique déstabilise fortement les décisions et investissement des gros donneurs d'ordres ; 2025 sera déterminante pour l'avenir du site*
- *amélioration espérée sur le second semestre ; reprise du marché en 2025 ; pas de reprise avant le 2^{ème} semestre, l'année sera difficile ; de belles perspectives à venir mais incertitude sur les dates de décisions ;*
- *Confiant malgré tout ; année de croissance malgré une conjoncture incertaine ; beaucoup de consultation/demande de prix ;*

- Situation financière de l'entreprise -

Question 9 : Comment jugez-vous la situation de votre trésorerie actuelle ?

■ Très difficile ■ Difficile ■ Satisfaisante ■ Très satisfaisante



Principales explications données sur la situation difficile ou très difficile de la trésorerie : *impayés en 2024/délais de paiement des clients/ négociations difficiles d'acomptes clients ; ; Remboursement PGE ; baisse des marges ; investissements réalisés et baisse d'activité ; augmentation du BFR/difficulté à financer le BFR*

Principales explications données sur la situation satisfaisante ou très satisfaisante de la trésorerie : *pas/peu d'impayés ; baisse/maitrise des stocks ; nouvelles conditions contractuelles et paiement d'acomptes ; résultats de l'/des année(s) précédente(s) ; endettement maîtrisé*

Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

Question 10 : Compte tenu des informations dont vous disposez, diriez-vous que **d'ici fin 2025, la situation de votre trésorerie va** :



Question 11 : Rencontrez-vous des **difficultés d'accès à des financements** (banques, aides, subventions, etc.) ?



Question 12 : Avez-vous contracté un **PGE** ?

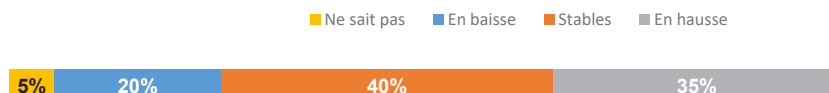


Sur les 30% d'entreprises ayant contacté un PGE :

- 27,3% fait face ou va faire face à des difficultés de remboursement de son PGE
- 21,2% a sollicité un allongement des délais de remboursement
- 6% a également contracté un PGE résilience (et 50% d'entre elles font face ou vont faire face à des difficultés de remboursement et ont sollicité un allongement des délais de remboursement)

- Quelles sont les principales conséquences du niveau d'inflation sur votre activité ?-

Question 13 : **Coûts de l'électricité** : en moyenne, depuis 1 an, diriez-vous que vos dépenses en électricité sont :



- En moyenne : **+22%**
- Baisse la plus importante : **-68%** (baisse moyenne -30%)
- Hausse la plus importante : **+150%** (hausse moyenne +48%)
Un répondant précise avoir eu 350% d'augmentation en 3 ans

Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

Question 14 : **Coûts du gaz** : en moyenne, depuis 1 an, diriez-vous que vos dépenses en gaz sont ?

■ Ne sait pas ■ En baisse ■ Stables ■ En hausse ■ Non concerné



- En moyenne : **+54%**
- Baisse la plus importante : **non renseigné**
- Hausse la plus importante : **+500%** (hausse moyenne +54%)

Question 15 : **Coûts des matières premières** : en moyenne, depuis 1 an, diriez-vous que vos dépenses en matières premières sont ?

■ En baisse ■ Stables ■ En hausse ■ Ne sait pas



- En moyenne : **-10%**
- Baisse la plus importante : **-15%** (baisse moyenne -7%)
- Hausse la plus importante : **+20%** (hausse moyenne +10%)
- *Matières premières en baisse mais produits manufacturés en hausse ; L'acier a baissé mais toutes les autres matières et prestations utilisées ont augmentées ;*

Question 16 : La pression sur les prix s'intensifie dans un contexte de baisse la demande. Parvenez-vous néanmoins à répercuter sur vos prix l'ensemble des hausses que vous subissez ?

■ OUI ■ NON



Question 17 : Si non, à combien estimez-vous la baisse de vos marges (en pourcentage) ?

- En moyenne : **-7,4%**
- Baisse la plus importante : **-50%**
- Baisse la moins importante : **-0,75%**

Question 18 : D'une façon générale, avez-vous des commentaires concernant la situation financière de votre entreprise ?

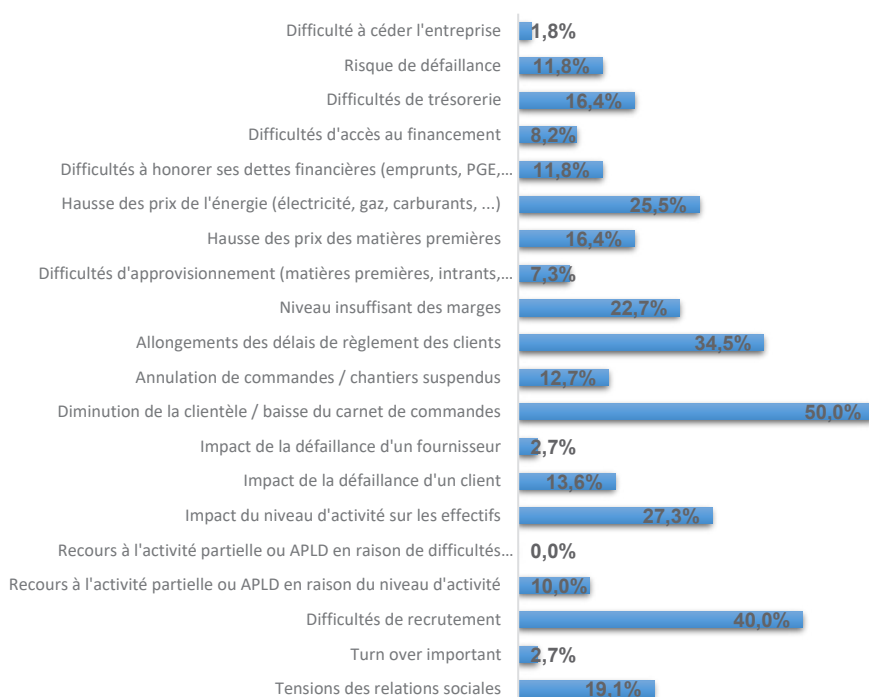
Les verbatims qui reviennent le plus souvent (par ordre d'importance, le 1^{er} point étant les plus cités) :

- *Cela devient très compliqué ; fragile ; on reste vigilant ; La situation sera difficile s'il n'y a pas un rebond d'activité dans l'année ; Trésorerie malmenée et de plus en plus tendue ; les mois à venir vont encore un peu plus compliquer la situation : + de risques de dépôt de bilan de nos clients, peu de commandes et des charges fixes toujours importantes*
- *Bonne situation ; la situation est acceptable mais la conjoncture ne doit pas durer trop longtemps ; La situation financière est bonne mais avec une tendance à la dégradation. La vigilance est de mise / Attention particulière sur les parités monétaires ; Situation bonne / très bonne comparé à 3-4 ans*

Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
85009 La Roche sur Yon cedex
Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

- *Nous devenons des banquiers pour nos clients. Pour les entreprises avec une trésorerie serrée, cela va devenir compliqué*
- *Une situation actuelle satisfaisante mais préoccupante sur l'avenir compte tenu de l'environnement économique international qui pousse au protectionnisme sauf en Europe qui devient la cible des acteurs asiatiques.*
- *Les impôts de production, la rigidité du code du travail, le coût du travail remettent en question l'allocation de ressources de la part du groupe en France*

Question 19 : Quelles sont les **principales difficultés** auxquelles vous êtes actuellement confronté (plusieurs réponses possibles) ?



Union des Industries Métallurgiques de la Vendée
 78, Boulevard d'Angleterre - Le Victoria - CS 80373
 85009 La Roche sur Yon cedex
 Tél : 02.51.62.61.73 www.uimv.fr

Ce qu'il faut retenir :

Pour 2024 : une activité qui se dégrade nettement à compter de la 2^{ème} partie de l'année. Au global, et en moyenne, le CA baisse de -1,2% avec des situations très hétérogènes d'une entreprise à l'autre, d'un marché à l'autre. Les investissements des entreprises commencent à marquer le pas. Malgré ce retournement de conjoncture, en 2024, les marges semblent majoritairement préservées.

Pour 2025 : la diminution de la visibilité du carnet de commandes et la tendance baissière de l'activité sont beaucoup plus marquées qu'il y a 1 an à la même époque (23% en 2024 vs 39% en 2025). Cela impacte directement les projets et le niveau d'investissements des entreprises et fait craindre à près d'un tiers des répondants, une dégradation de leur trésorerie, d'autant plus que les délais de règlement des clients ont tendance à s'allonger.

Pour les secteurs d'activité les plus touchés (machinisme agricole, bâtiment, nautisme et automobile), une reprise est envisagée/espérée au second semestre 2025.

Concernant l'aéronautique/aérospatial, la navale, le nucléaire et le médical, l'activité reste soutenue et bien orientée.

Cordialement,



Benjamin TRACHÉ



Laurence TERRIEN

SITUATION DE L'EMPLOI ORCI PDL



Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Pays de la Loire

LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE

MARDI 4 FÉVRIER 2025





Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Pays de la Loire

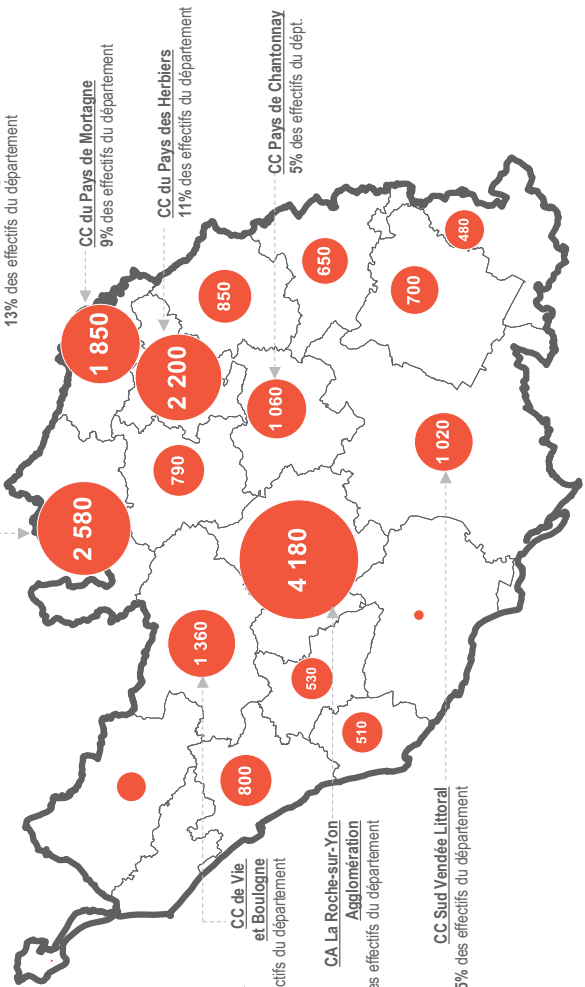
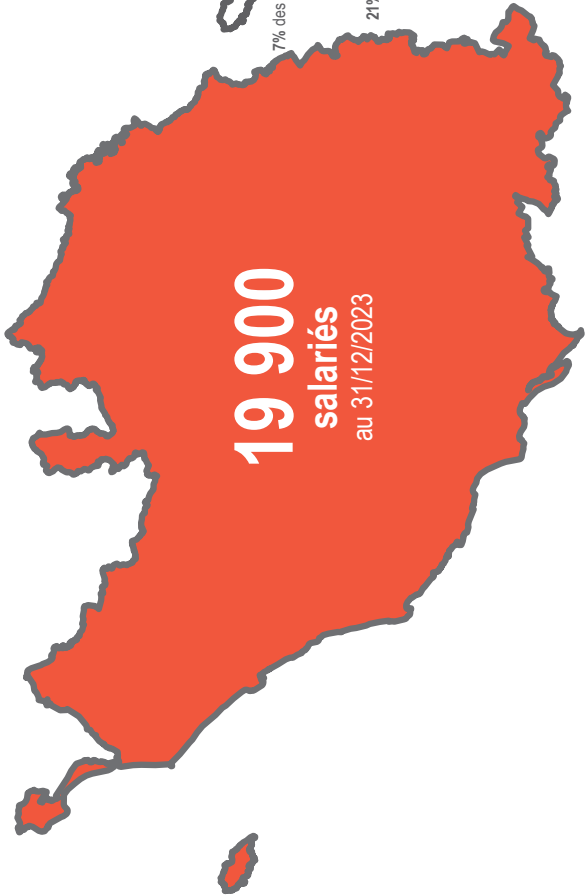
PORTRAIT SECTORIEL DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE À FIN 2023

JUIN 2024



PRÈS DE 20 000 SALARIÉS EMPLOYÉS DANS LA MÉTALLURGIE FIN 2023, PRINCIPALEMENT DANS LE CENTRE ET LE NORD-EST DU DÉPARTEMENT

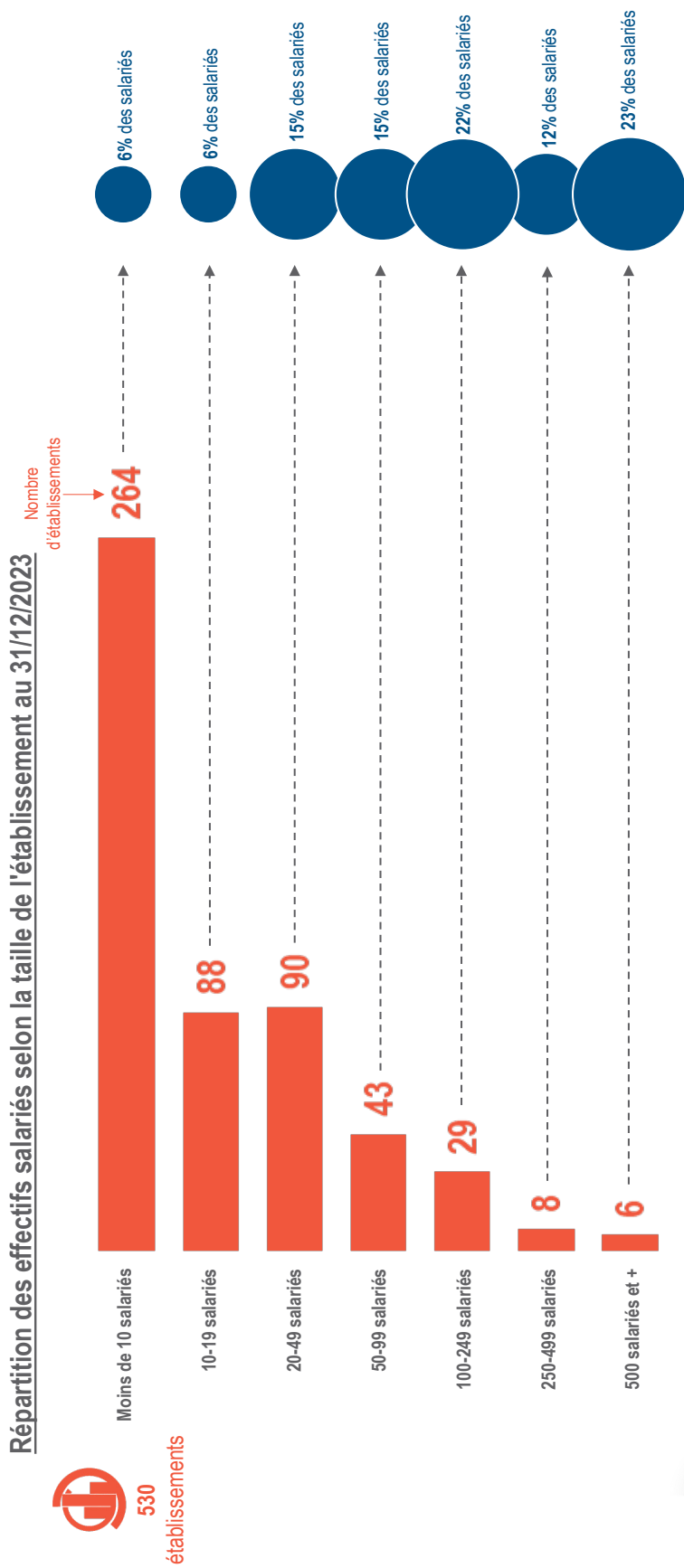
Effectifs salariés en Vendée par intercommunalité au 31/12/2023



Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI et ACOSS

UNE INÉGALE RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES SALARIÉS

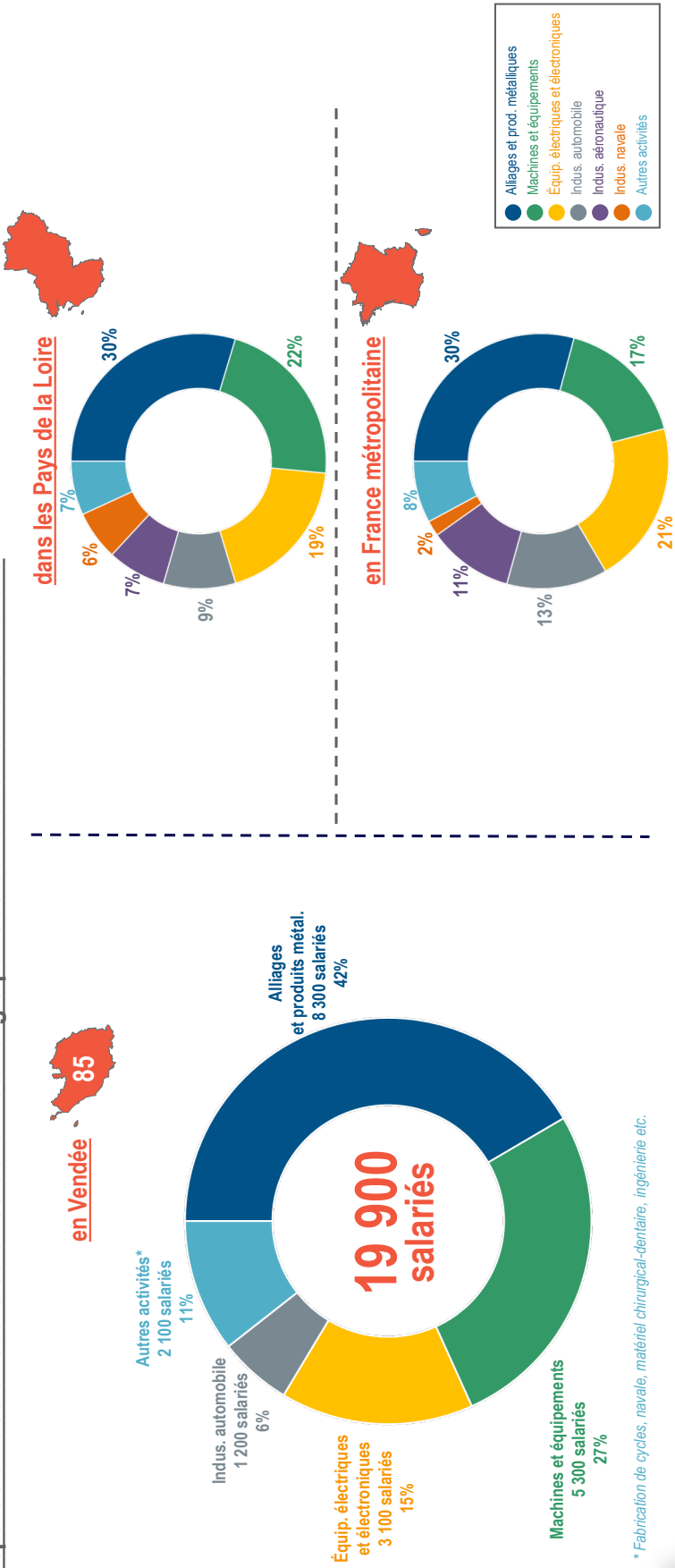


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

EN VENDÉE, UNE SURREPRÉSENTATION DES SOUS-TRAITANTS AINSI QUE DES FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS

Répartition des effectifs salariés de la Métallurgie par secteur d'activité au 31/12/2023

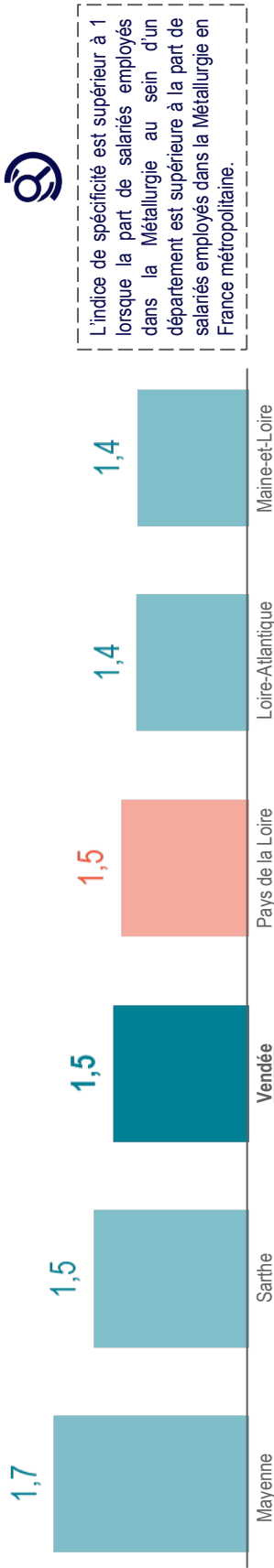


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI et ACOSS

LA PART DE SALARIÉS EMPLOYÉS DANS LA MÉTALLURGIE EST 1,5 FOIS PLUS ÉLEVÉE EN VENDÉE QU'EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

Indice de spécificité de la Métallurgie par département ligérien au 31/12/2023



Notes de lecture : En Vendée, la part de salariés employés dans la Métallurgie parmi l'ensemble des secteurs d'activités est **1,5 fois plus élevée** que la part moyenne observée en France métropolitaine

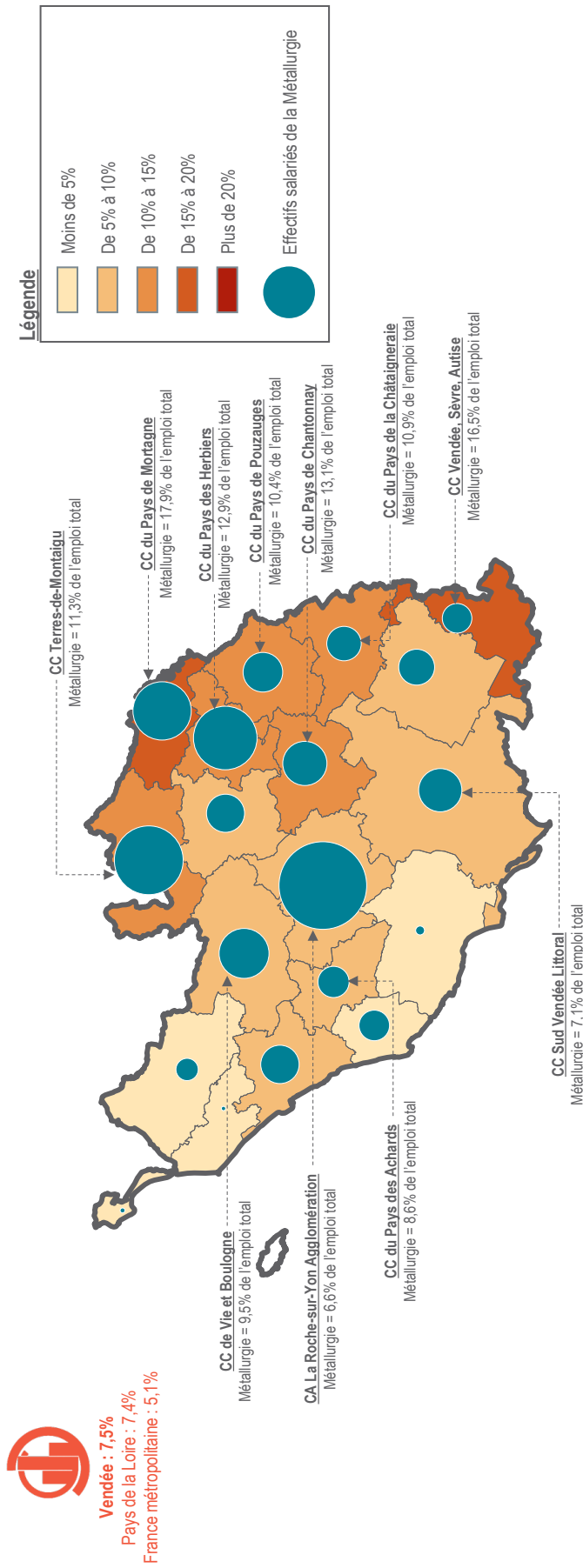


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après ACOSS et Insee (estimations d'emploi)

UNE FORTE CONCENTRATION DE LA MÉTALLURGIE DANS L'EMPLOI, EN PARTICULIER DANS L'EST DU DÉPARTEMENT

Part de la Métallurgie dans l'emploi par intercommunalité

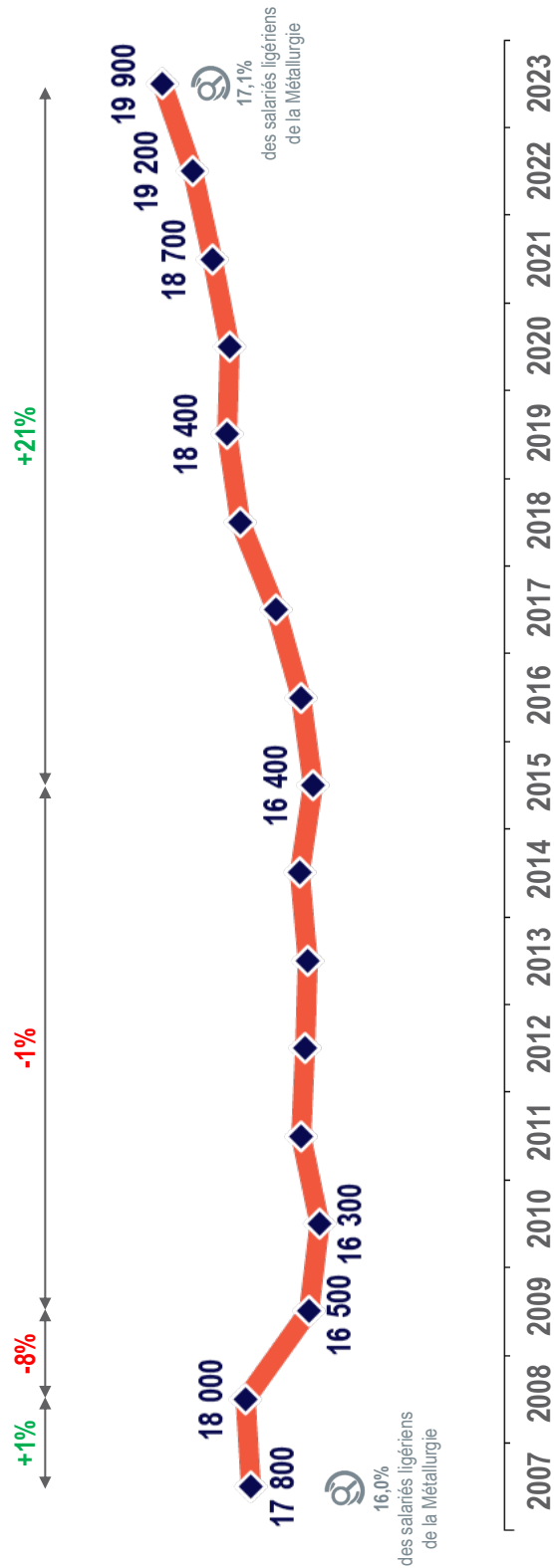


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après ACOSS et Insee (enquête emploi)

DEPUIS 2015, UNE CROISSANCE ÉLEVÉE DES EFFECTIFS SALARIÉS

Évolution des effectifs salariés de la Métallurgie en Vendée (données au 31 décembre)

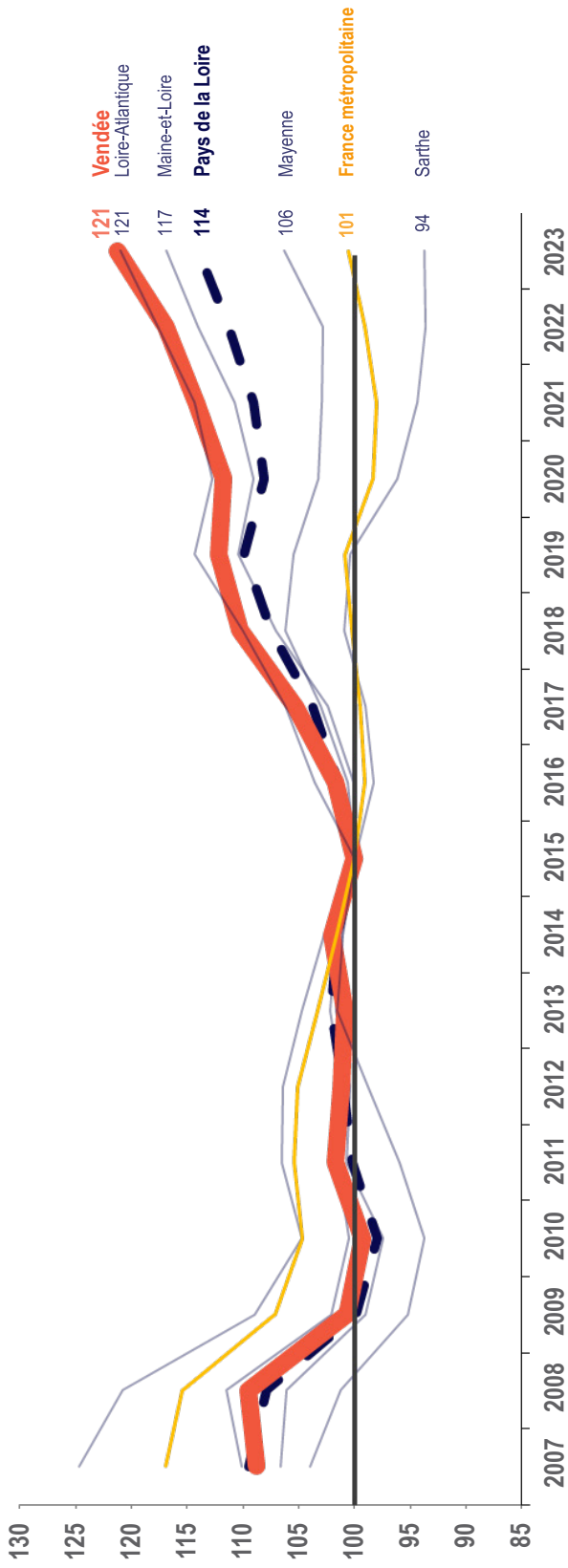


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI et ACOSS

UN DYNAMISME PLUS SOUTENU QUE DANS LE RESTE DE LA RÉGION ET QU’EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (1/2)

Évolution des effectifs salariés dans la Métallurgie par département dans les Pays de la Loire
(base 100 au 31/12/2015)

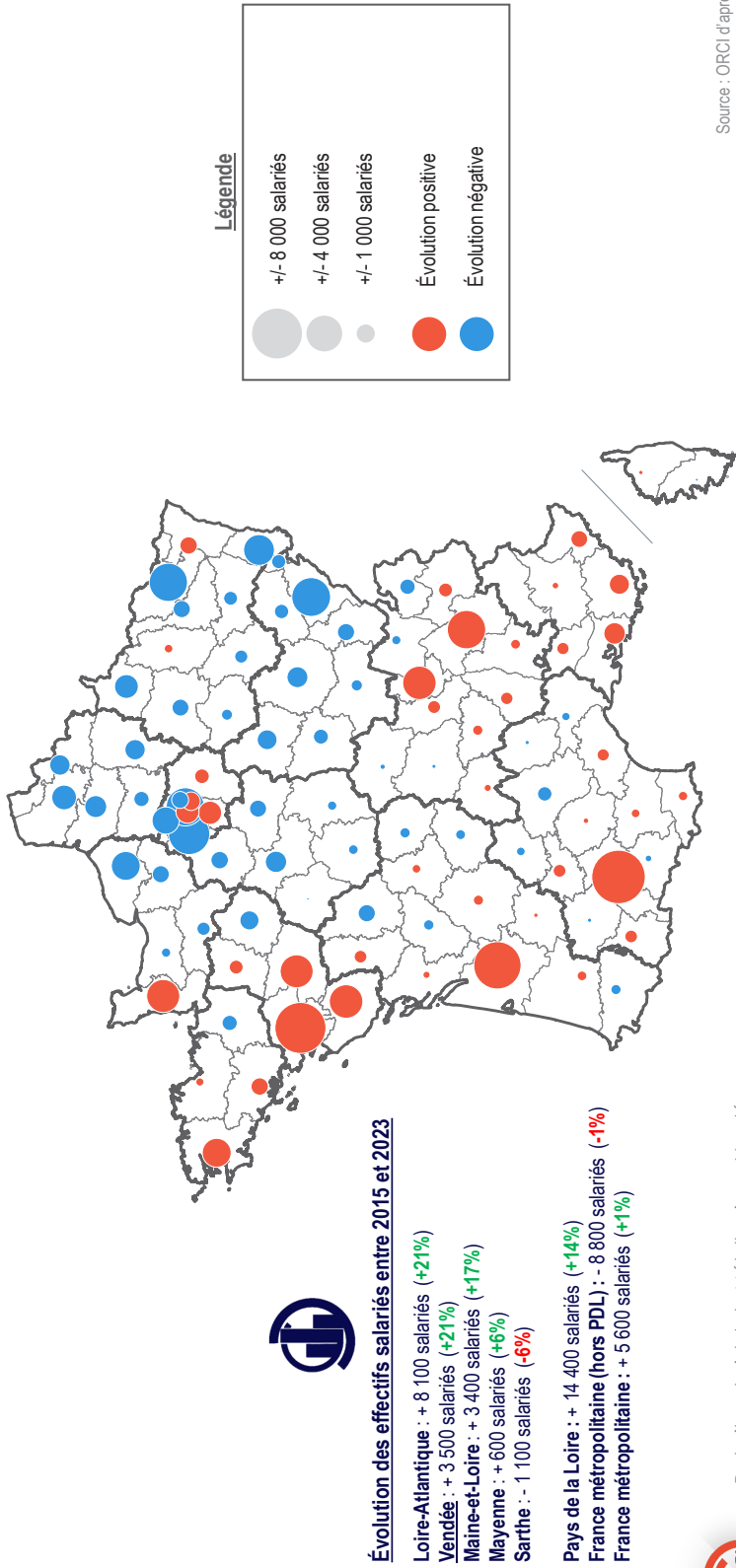


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI et ACOSS

UN DYNAMISME PLUS SOUTENU QUE DANS LE RESTE DE LA RÉGION ET QU'EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (2/2)

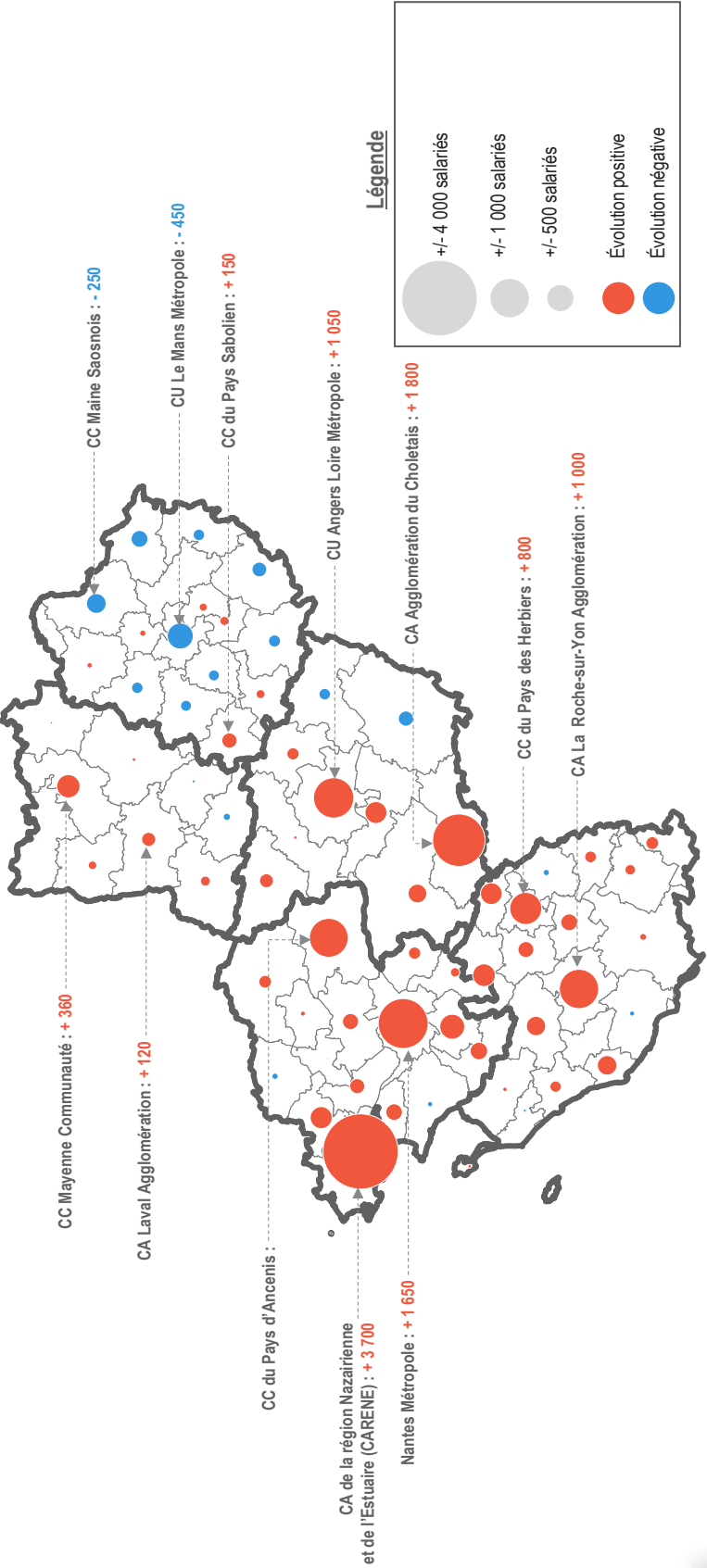
Évolution des effectifs salariés de la Métallurgie entre 2015 et 2023 par département de France métropolitaine



Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après ACOSS

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS ENTRE 2015 ET 2023 PAR INTERCOMMUNALITÉ

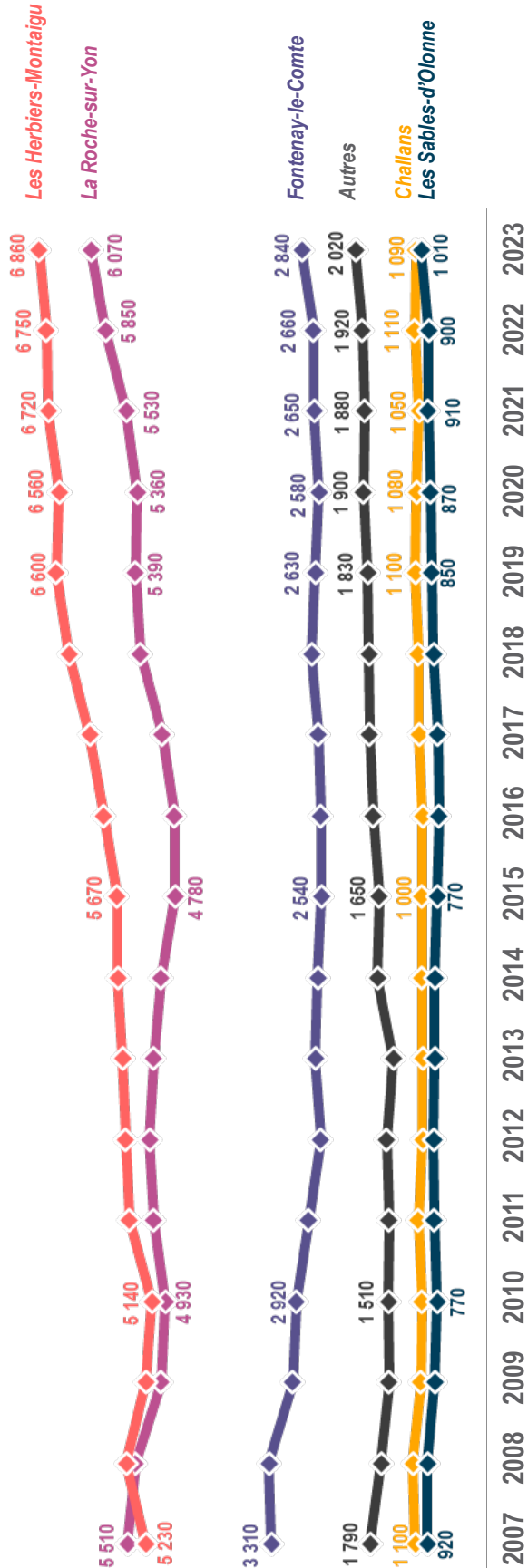


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI et ACOSS

UNE FORTE HAUSSE DES EFFECTIFS OBSERVÉE DANS LA ZONE D'EMPLOI LES HERBIERS-MONTAIGU...

Évolution des effectifs salariés de la Métallurgie en Vendée par zone d'emploi
(données au 31 décembre)

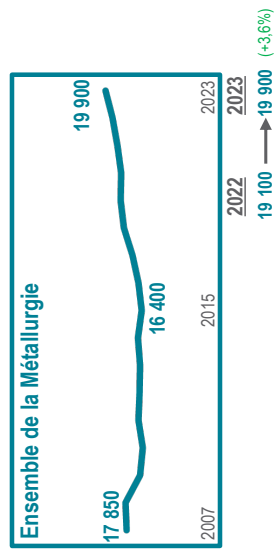
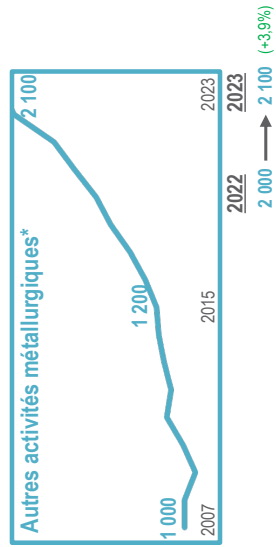
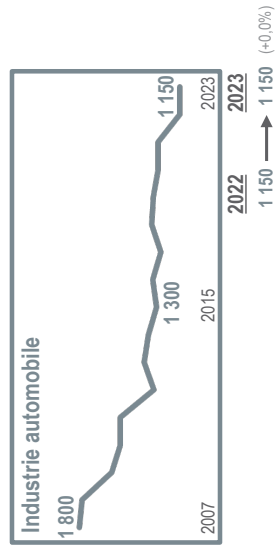
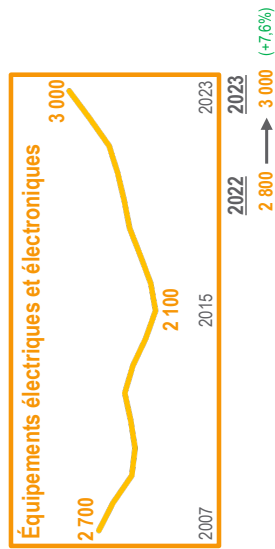
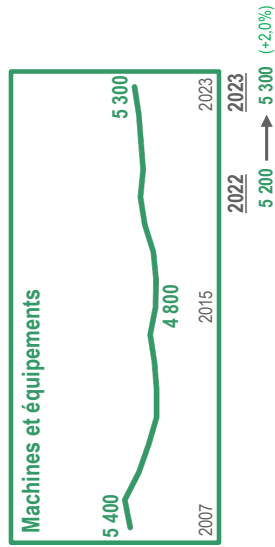
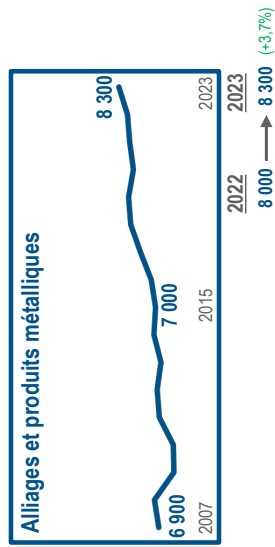


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI et ACOSS

... AINSI QUE DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL DES ALLIAGES ET DES PRODUITS MÉTALLIQUES

Évolution des effectifs salariés par sous-secteur de la Métallurgie (données au 31/12)



* Fabrication de cycles, matériel chirurgical-dentaire, ingénierie etc.

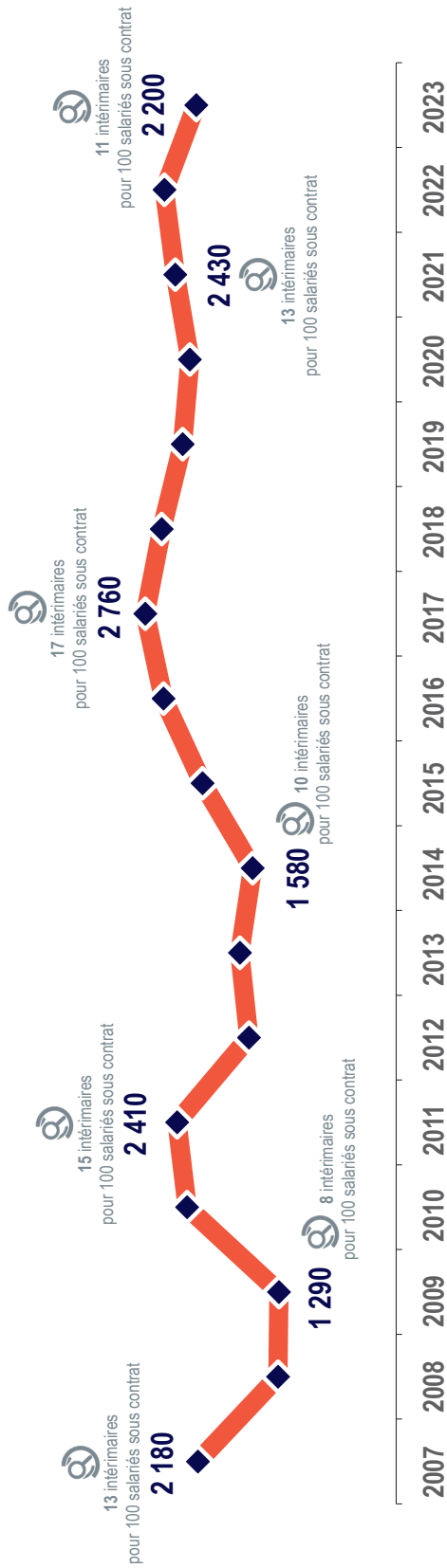


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après Base établissements ORCI et ACOSS

DEPUIS 2017, UNE BAISSÉ MARQUÉE DU RECOURS À L'INTÉRIM

Évolution des effectifs intérimaires en Vendée
(données à fin décembre)

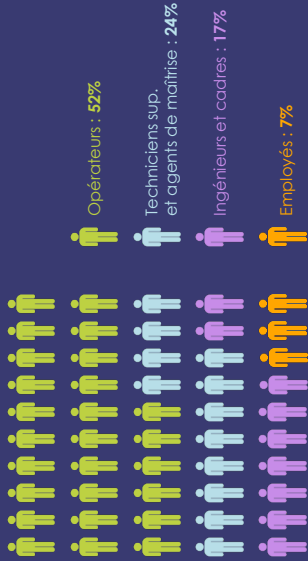


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

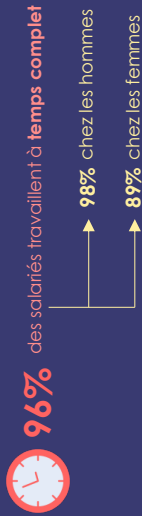
Source : ORCI d'après DREETS et ACOSS

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIO-ÉCONOMIQUES DES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE

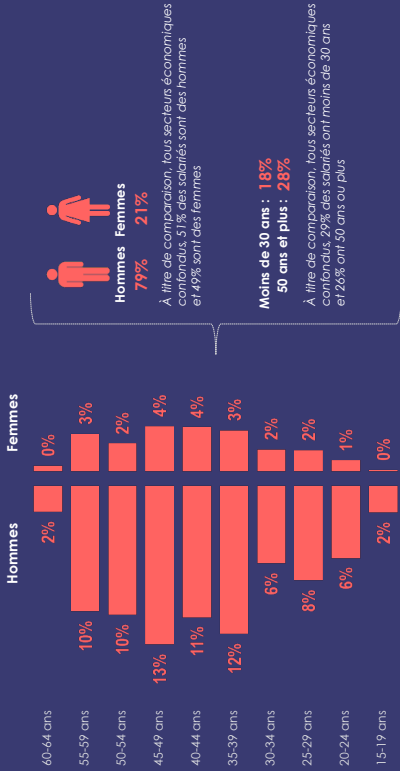
Plus de 1 salarié sur 2 est un opérateur



Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

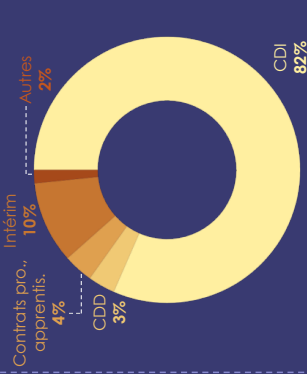


Une majorité d'hommes parmi les salariés



Pyramide des âges des salariés de la Métallurgie

Une large majorité de salariés est en CDI



Type de contrat de travail des salariés de la Métallurgie

19 900 personnes sont salariées au sein des entreprises de la Métallurgie auxquelles s'ajoutent 2 200 intérimaires, soit 22 100 personnes en tout

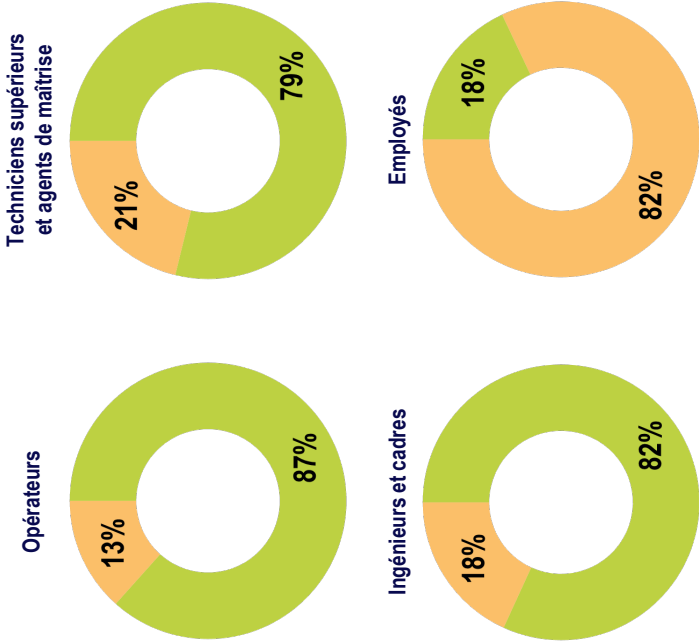
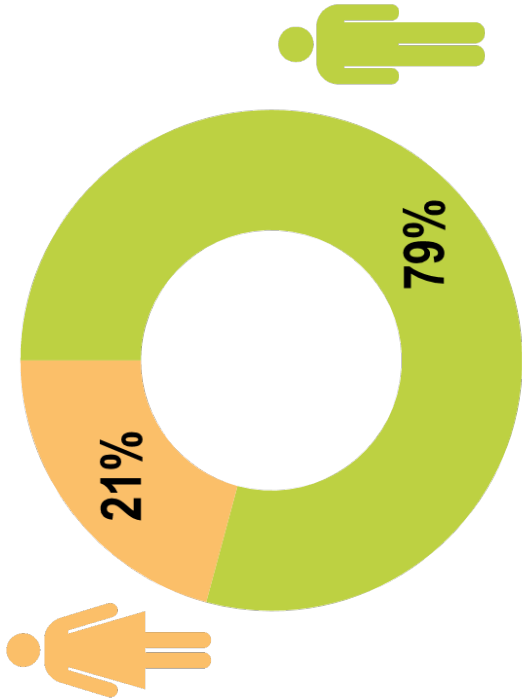
Sources : ORCI d'après DADS 2021, Acoess et DREETS Pays de la Loire



UNE INDUSTRIE CARACTÉRISÉE PAR UNE MAJORITÉ D’HOMMES AU SEIN DE CHAQUE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE, SAUF CHEZ LES EMPLOYÉS...

Répartition par sexe des salariés de la Métallurgie

Ensemble des catégories socio-professionnelles

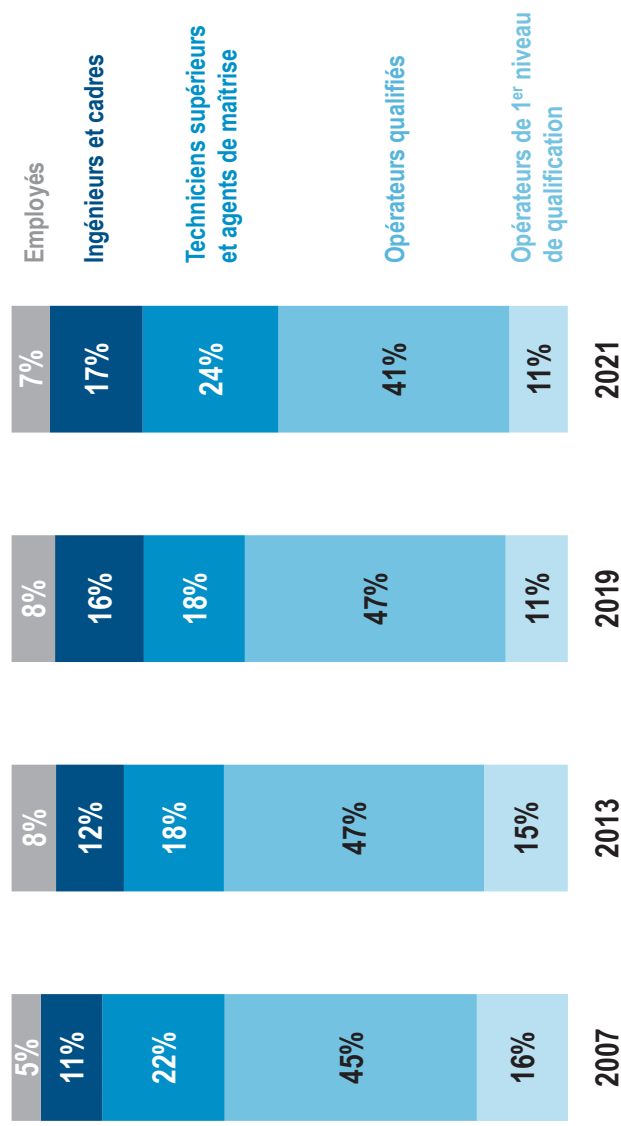


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après DADS 2021 (échantillon 1/12)

DES SALARIÉS DE PLUS EN PLUS QUALIFIÉS

Évolution de la répartition des effectifs salariés par catégorie socio-professionnelle

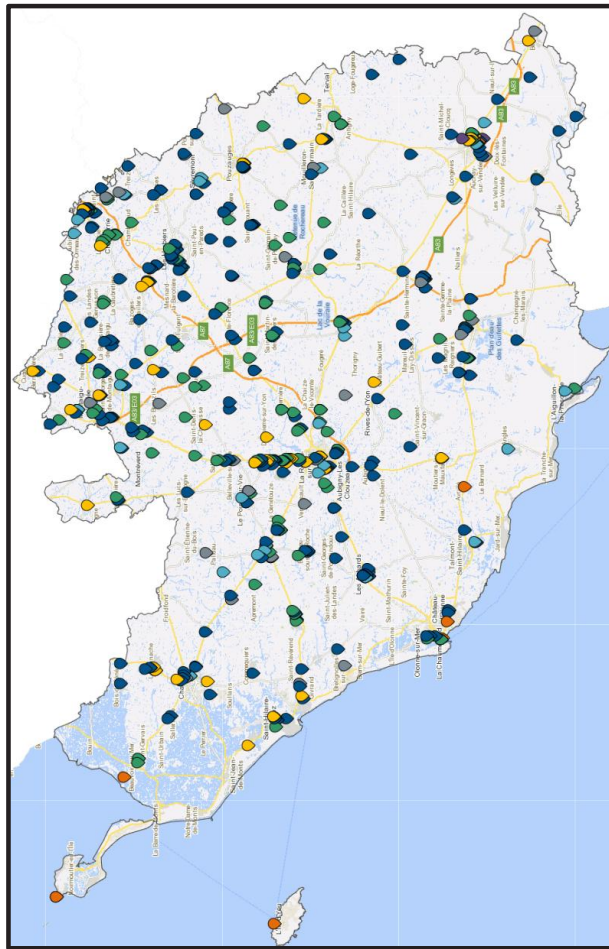


Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée

Source : ORCI d'après DADS 2007, 2013, 2019 et 2021 (échantillon 1/12)

CARTOGRAPHIE INTERACTIVE DES ÉTABLISSEMENTS

Retrouvez notre **cartographie interactive** des établissements de la **Métallurgie en Vendée** en cliquant sur la carte ci-dessous



Portrait sectoriel de la Métallurgie en Vendée



Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Pays de la Loire

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDEÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

NOVEMBRE 2024



**Cette enquête a été réalisée en partenariat avec OPCO 2i
et l'Observatoire Compétences Industries**



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

3 - MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE CETTE ENQUÊTE

L'enquête sur les intentions de recrutement des entreprises, menée chaque année depuis 2017, a pour objectif final de **déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des établissements de la Métallurgie**, et ce pour chaque bassin d'emploi. Une meilleure connaissance de ces éléments permet par la suite d'**améliorer l'adéquation entre les besoins et l'offre de formation** dans chaque territoire.

Le taux de sondage important (en Vendée, les projets de recrutement de **60%** des établissements de plus de **5 salariés** sont connus, sachant que ces établissements représentent à eux seuls **65%** du total des salariés de la Métallurgie) nous permet de produire des estimations extrapolées qui sont à la fois fiables et robustes. Les résultats peuvent ainsi être analysés à une échelle particulièrement fine, par métier et par territoire notamment.

L'intérêt de cette enquête réside également dans le fait que les besoins pour un métier ou un domaine de compétences peuvent être analysés dans le temps, ce qui permet à l'ORCI d'**identifier l'évolution des besoins des établissements du champ de la Métallurgie dans les Pays de la Loire**, et ce toujours dans le but d'aider à adapter l'offre de formation sur le territoire ligérien.



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

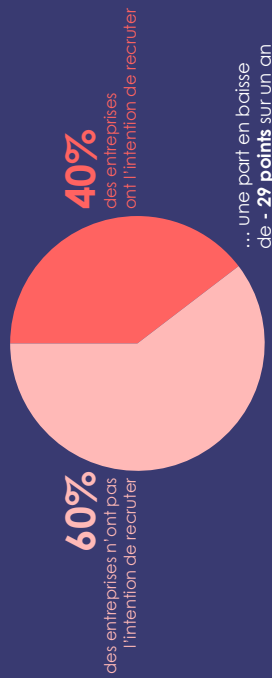
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

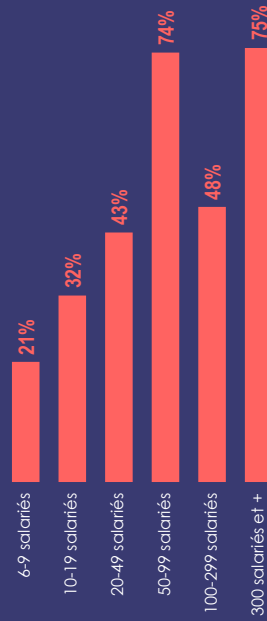
3 - MÉTHODOLOGIE

4 ÉTABLISSEMENTS SUR 10 ENVISAGENT DE RECRUTER AU COURS DU 2ND SEMESTRE 2024

40% des établissements de la Métallurgie envisagent de recruter au 2nd semestre 2024...

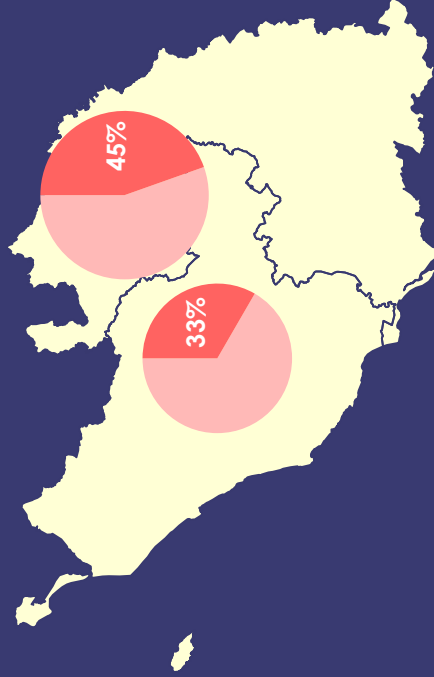


La taille des établissements influe sur leur propension à recruter



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

La part d'établissements ayant l'intention de recruter au 2nd semestre 2024 varie de 33% à 45% dans le territoire



La taille des cercles est proportionnelle au nombre d'établissements

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

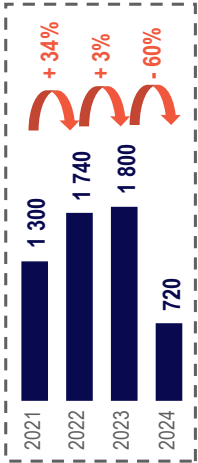
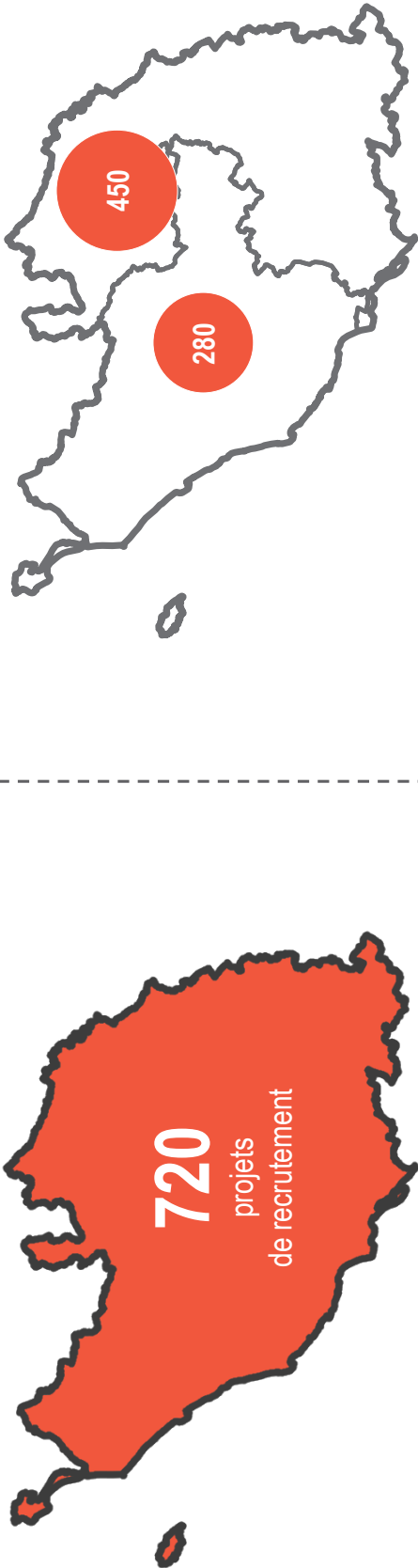
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

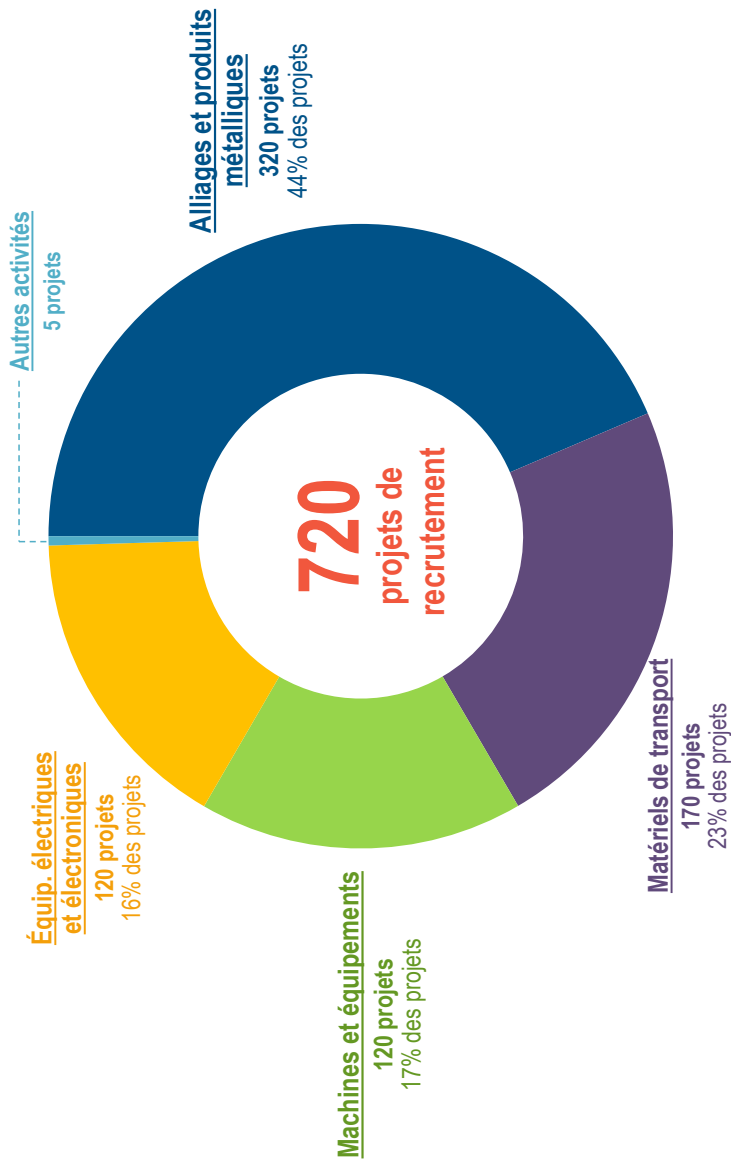
720 PROJETS DE RECRUTEMENT DANS LA MÉTALLURGIE AU 2ND SEMESTRE 2024 EN VENDÉE

Nombre de projets de recrutement au 2nd semestre 2024
par regroupement de territoires EFOP



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

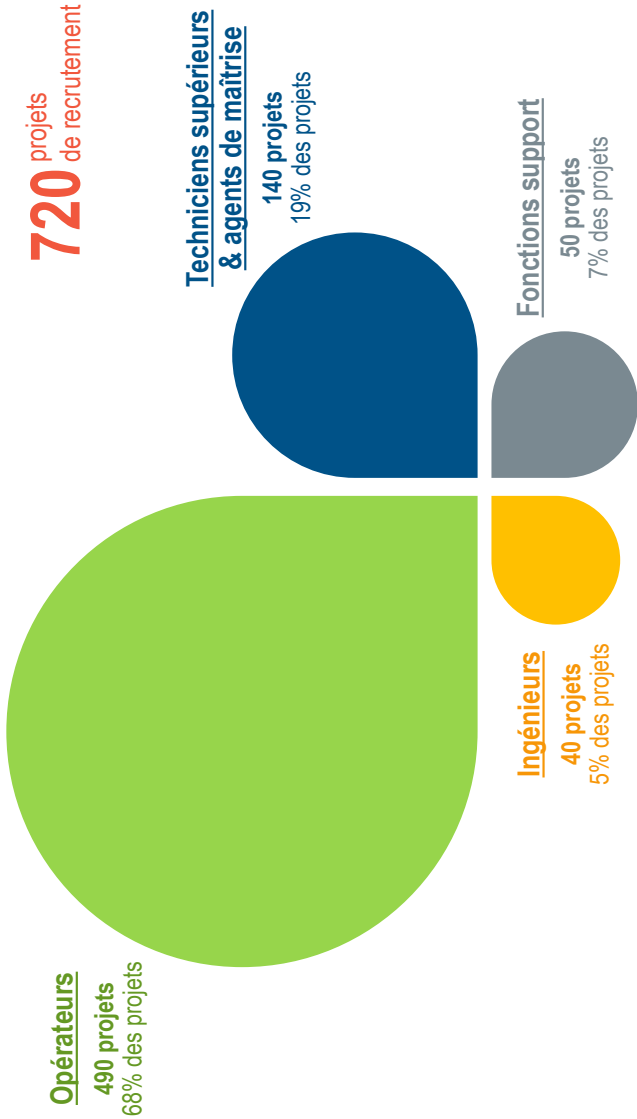
RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT AU 2ND SEMESTRE 2024 PAR SOUS-SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE



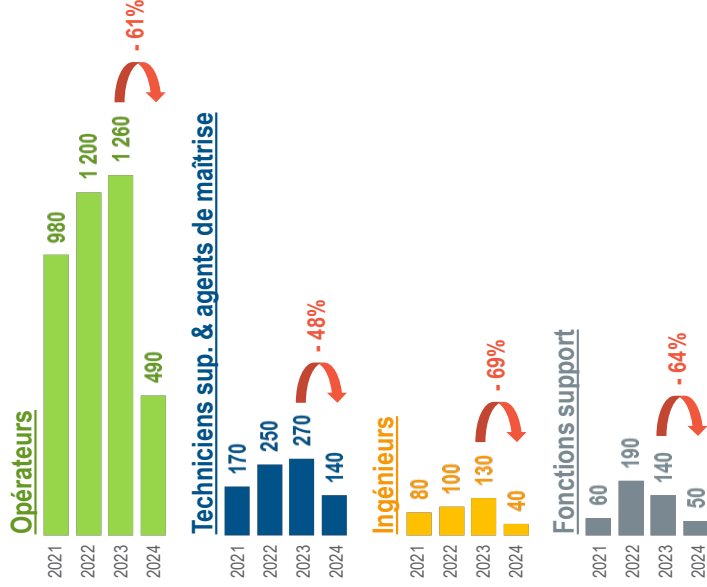
Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

LES PROFILS D'OPÉRATEURS CONCENTRENT 2 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 3

Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2024 selon la catégorie socio-professionnelle



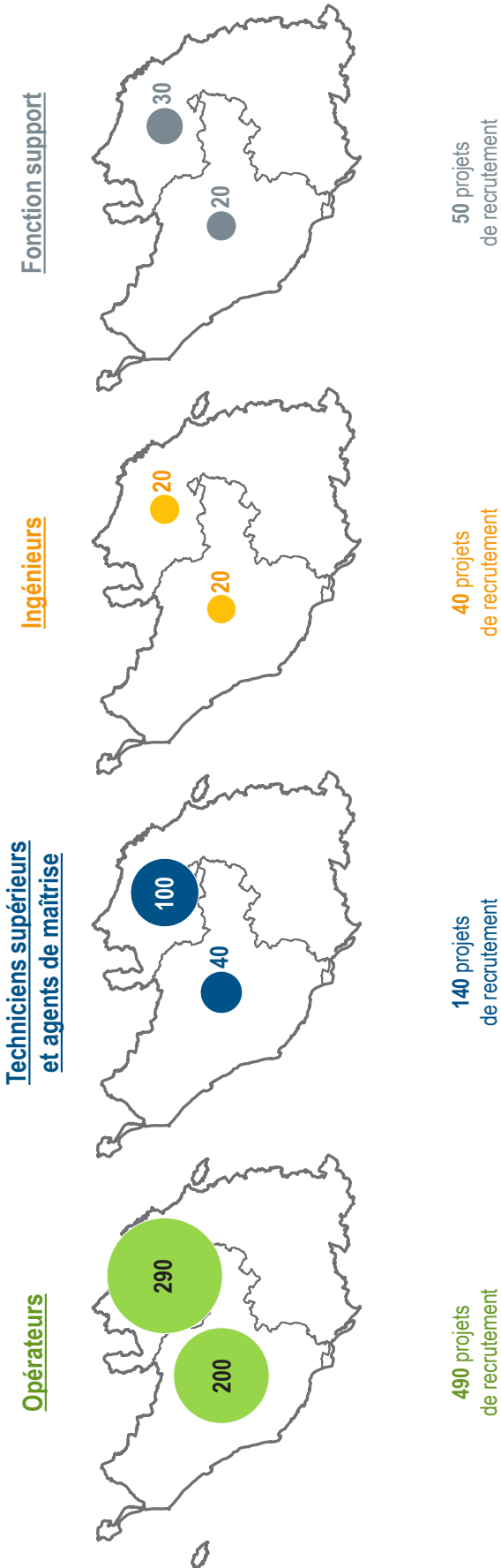
Évolution des projets de recrutement



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

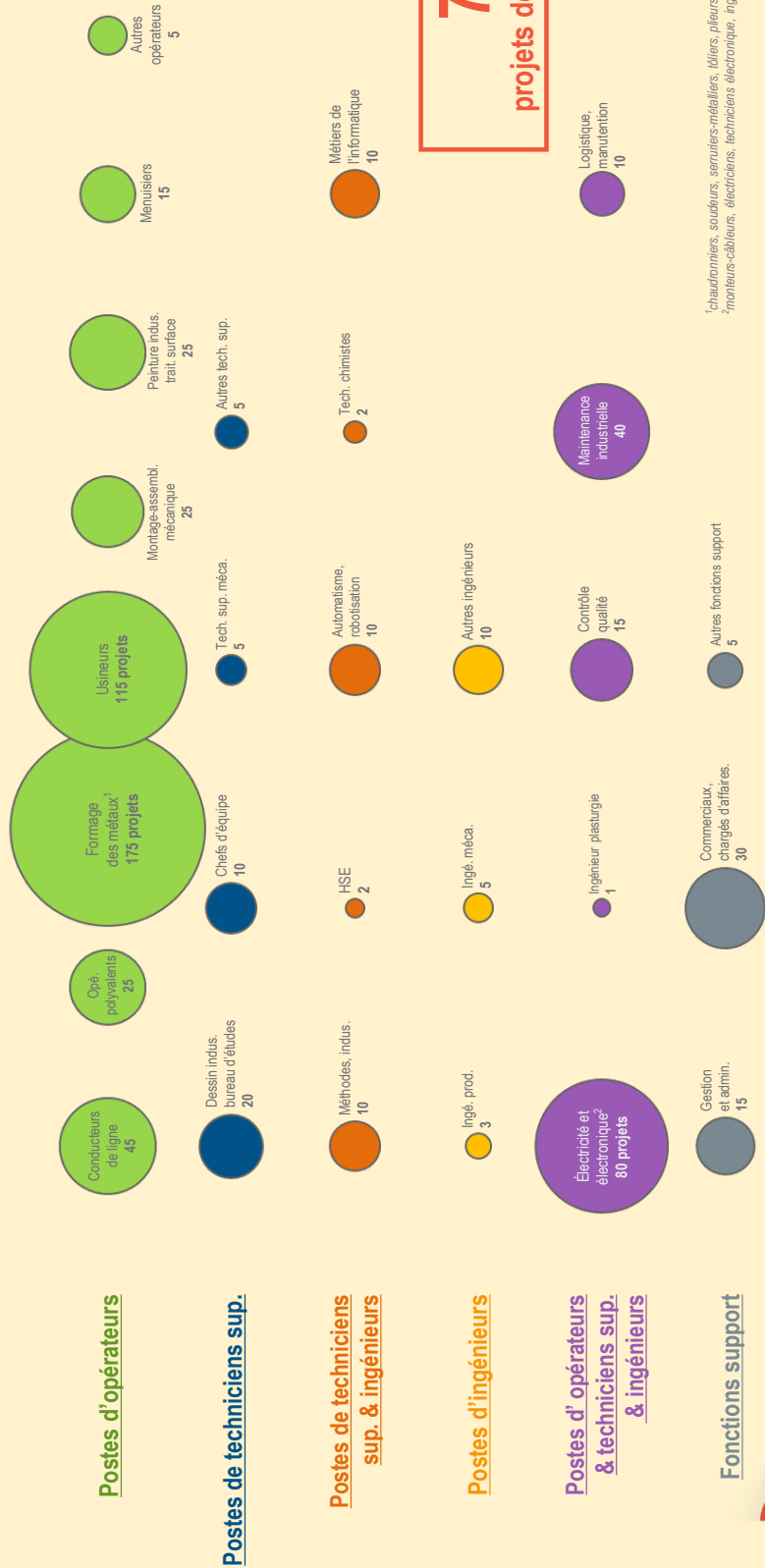
DES PROJETS DE RECRUTEMENT LOCALISÉS DANS L'ENSEMBLE DU DÉPARTEMENT

Nombre de projets de recrutement au 2nd semestre 2024 par catégorie socioprofessionnelle dans chaque regroupement de territoires EFOP



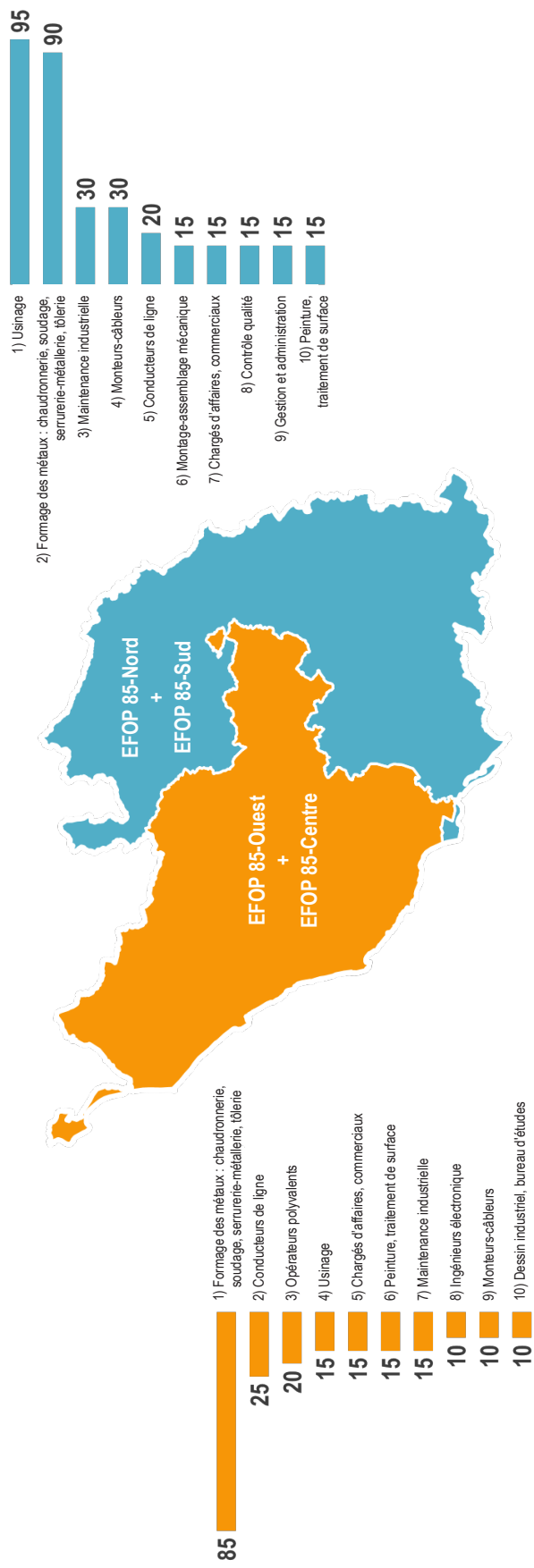
Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR FAMILLE DE MÉTIERS



¹chaudronniers, soudeurs, serruriers-métalliers, tôliers, pleurs, découpeurs
²monteurs-câbleurs, électriciens, techniciens électronique, ingé. électronique

CLASSEMENT DES POSTES CONCETRANT LE PLUS DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR TERRITOIRE



les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

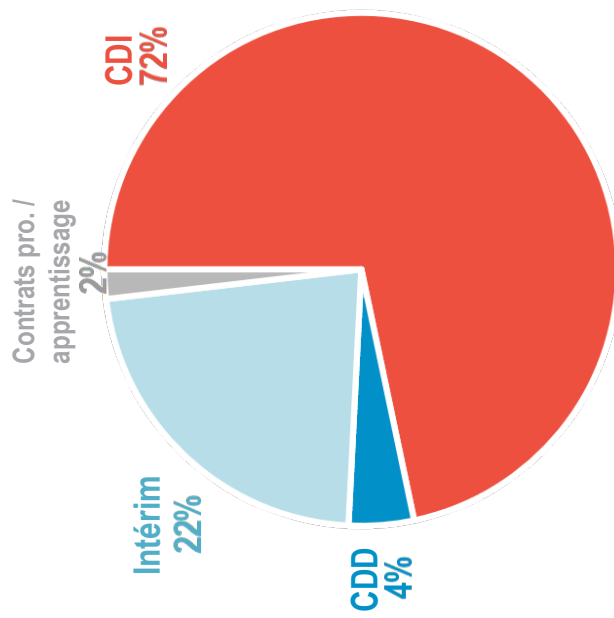
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

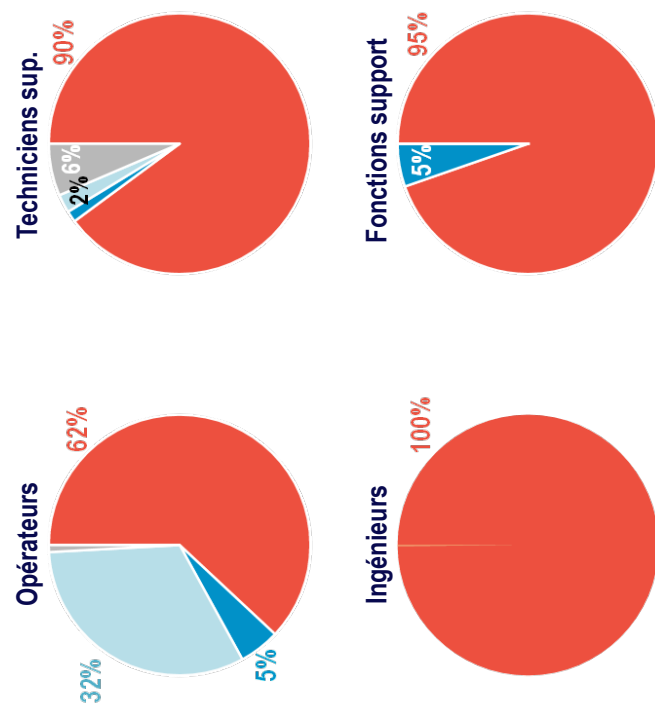
3 - MÉTHODOLOGIE

7 PROJETS DE RECRUTEMENT SUR 10 SONT DES CDI

Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2024
toutes catégories socio-professionnelles confondues



Répartition des projets de recrutement au 2nd semestre 2024
par catégorie socio-professionnelle



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

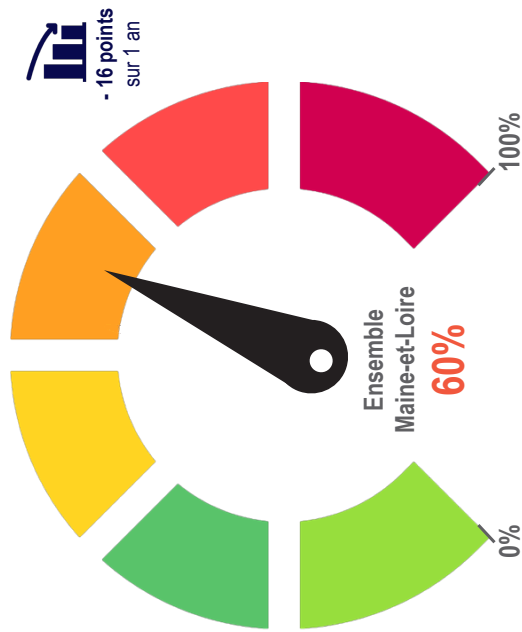
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

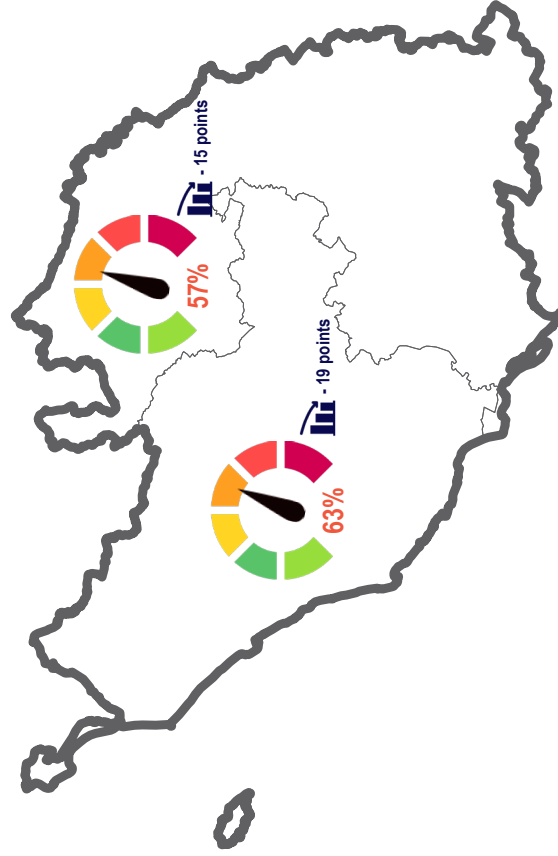
3 - MÉTHODOLOGIE

6 PROJETS SUR 10 SONT JUGÉS DIFFICILES À RÉALISER

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2024 jugés fortement difficiles à réaliser



Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2024 jugés fortement difficiles à réaliser par territoire EFOP

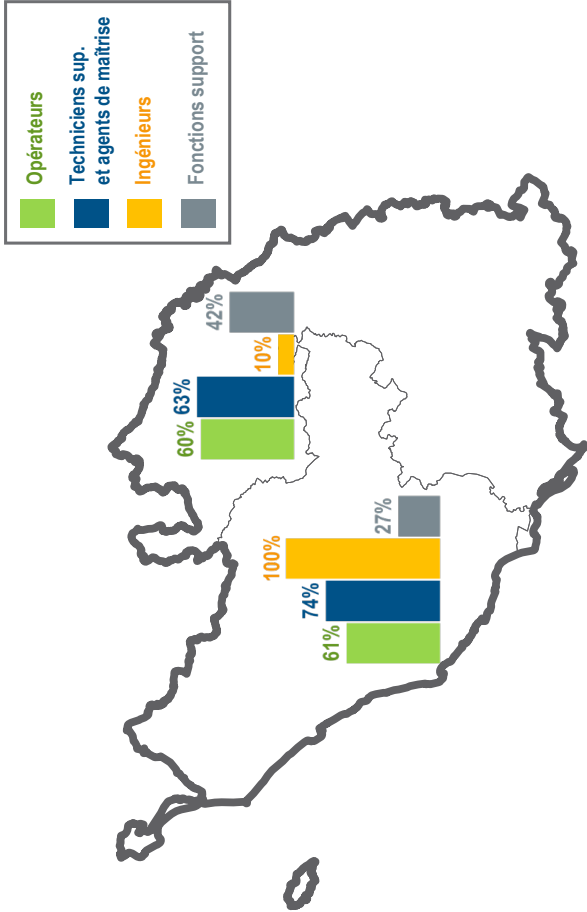


Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

LES POSTES DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS ET D'OPÉRATEURS SONT JUGÉS NETTEMENT PLUS COMPLIQUÉS À POURVOIR

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2024 jugés fortement difficiles à réaliser

par catégorie socio-professionnelle



DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI VARIENT D'UN SOUS-SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE À L'AUTRE

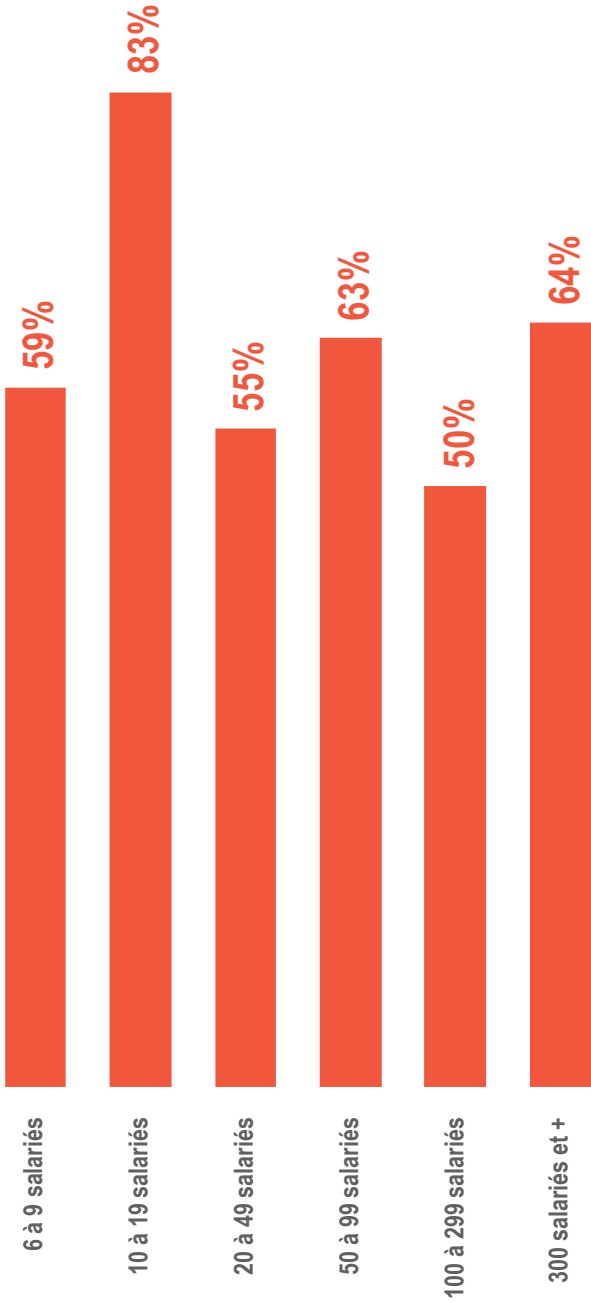
Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2024 jugés fortement difficiles à réaliser par secteur industriel



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

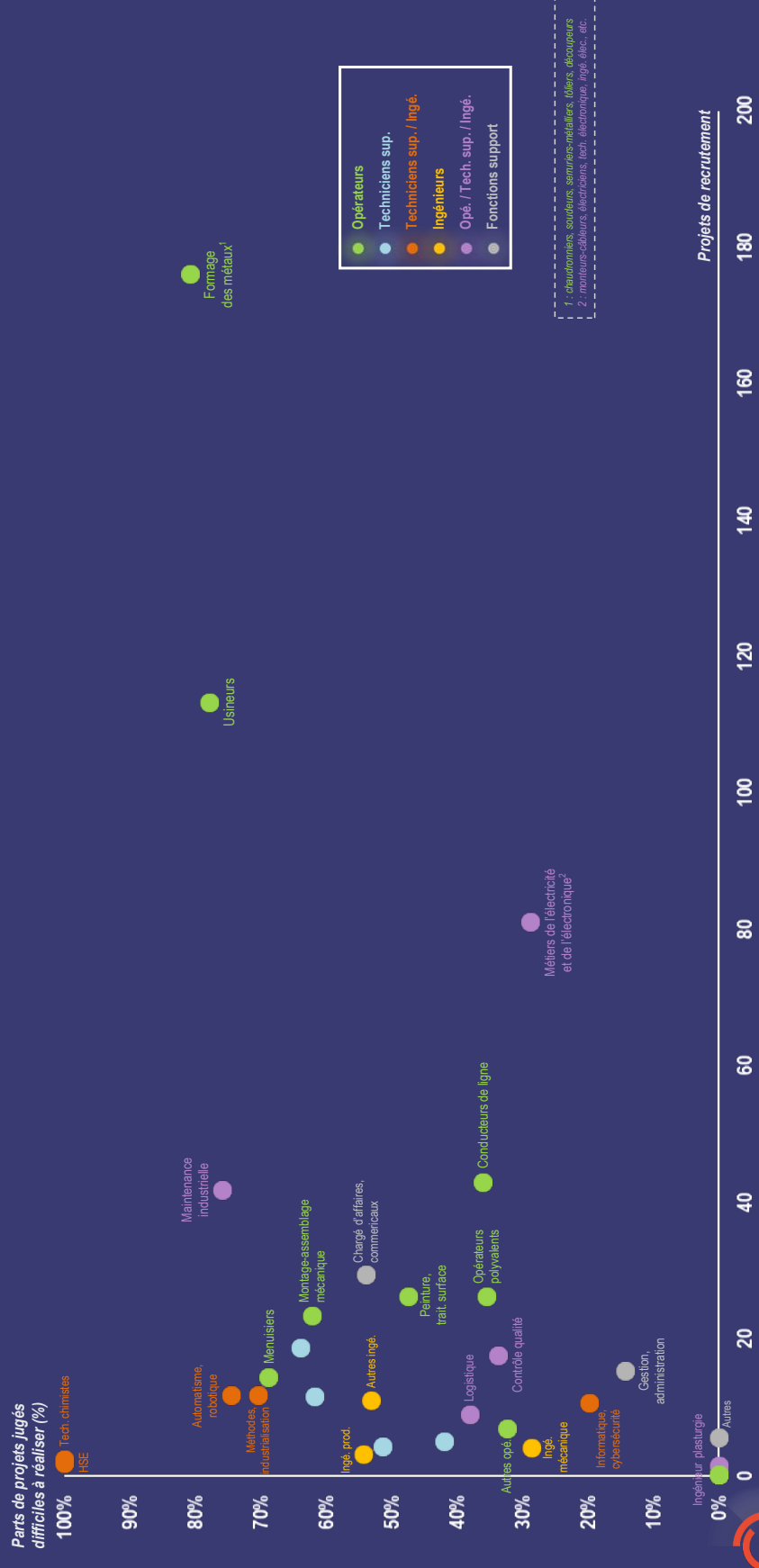
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT IMPORTANTES QUELQUE SOIT LA TAILLE DES ENTREPRISES INTERROGÉES

Part des projets de recrutement au 2nd semestre 2024 jugés fortement difficiles à réaliser selon la taille d'établissement



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

PROJETS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR MÉTIER



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

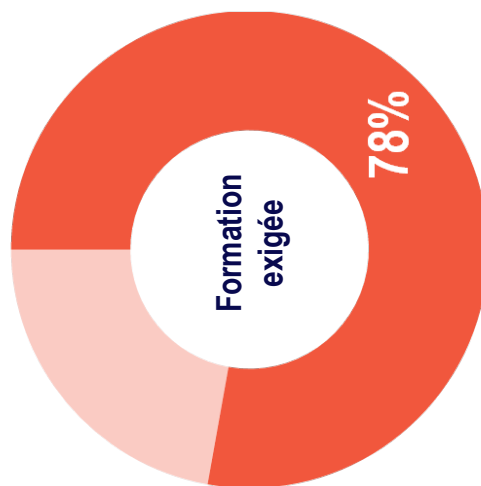
2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

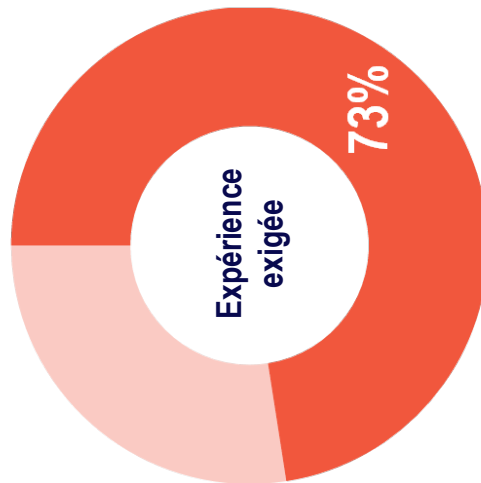
3 - MÉTHODOLOGIE

DANS 3 CAS SUR 4, UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER EST EXIGÉE PAR LES ENTREPRISES, DE MÊME POUR L'EXPÉRIENCE DU MÉTIER (1/2)

Part des projets pour lesquels
une **formation** propre au métier est exigée



Part des projets pour lesquels
une **expérience** du métier est exigée



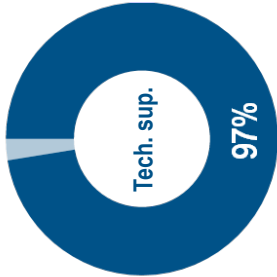
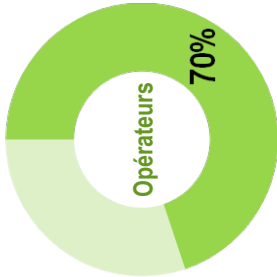
Note de lecture : 78% des projets de recrutement requièrent une formation propre au métier.



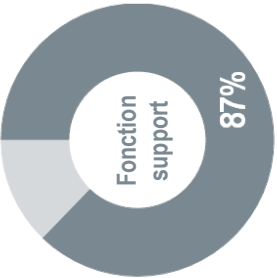
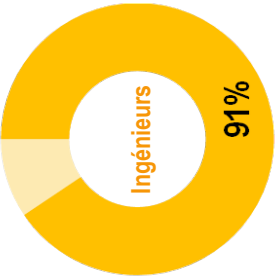
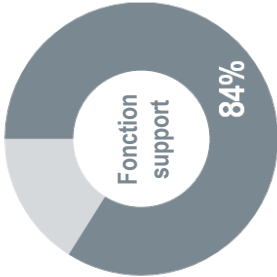
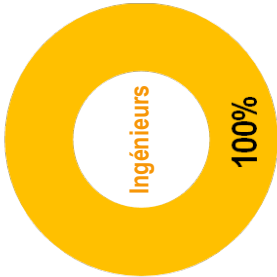
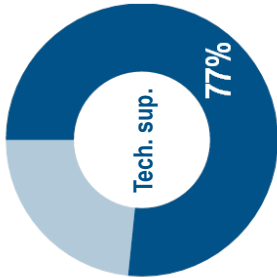
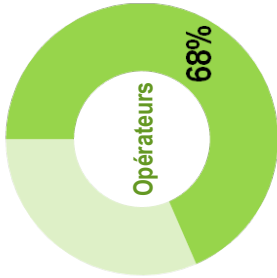
Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

DANS 3 CAS SUR 4, UNE FORMATION PROPRE AU MÉTIER EST EXIGÉE
PAR LES ENTREPRISES, DE MÊME POUR L'EXPÉRIENCE DU MÉTIER (1/2)

Part des projets pour lesquels
une formation propre au métier est exigée



Part des projets pour lesquels
une expérience du métier est exigée

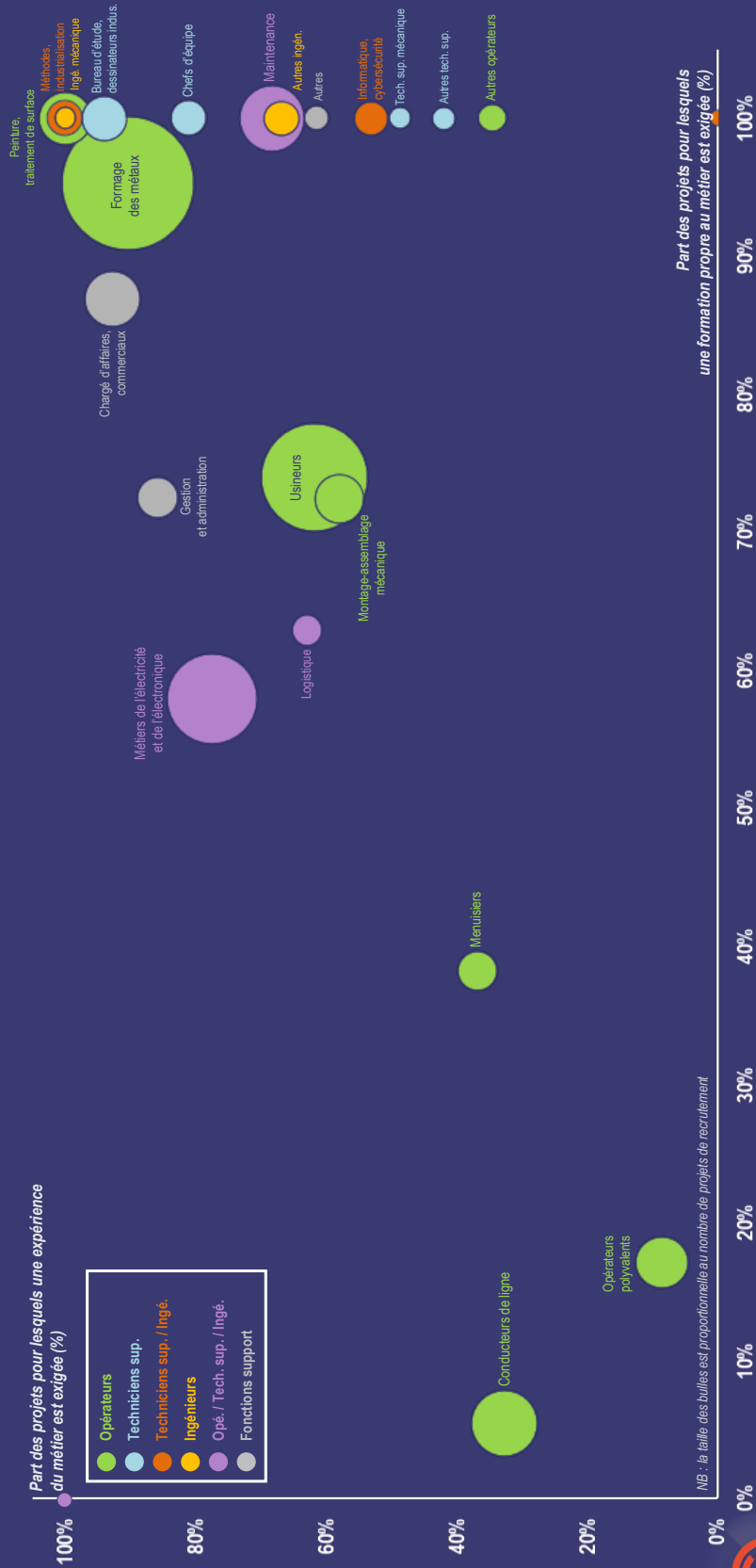


Note de lecture : 70% des projets de recrutement d'opérateurs requièrent
nécessairement une formation propre au métier.



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

FORMATION PROPRE AU MÉTIER ET EXPÉRIENCE : QUELLES EXIGENCES ?



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

CONCEPTION INDUSTRIELLE, BUREAU D'ÉTUDES, DESSIN INDUSTRIEL (DAO-CAO-CFAO)

 **30 projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024
dont **65%** dans la **Métallurgie**

 - 70 projets par rapport au 2nd semestre 2023

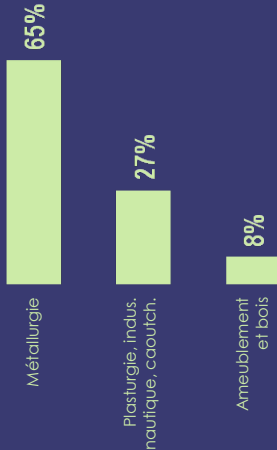
Localisations des projets de recrutement



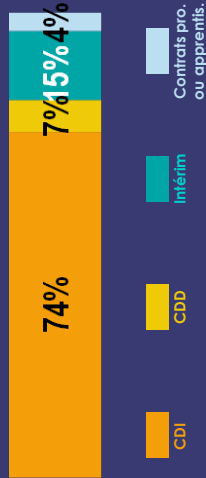
Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

CHEFS D'ÉQUIPE

30  **projets de recrutement** dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024 dont **36%** dans la **Métallurgie**

 - **15 projets** par rapport au 2nd semestre 2023

Localisation des projets de recrutement

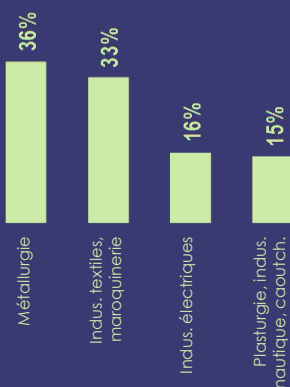


 Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



OPÉRATEURS DE PRODUCTION POLYVALENTS*

* Ce terme désigne un **opérateur autonome de production industrielle**, le plus souvent polyvalent, capable d'interagir sur des aspects de **productivité, de qualité, de suivi de production**, et ayant généralement des **compétences moins spécifiques et moins techniques que les autres postes dédiés à la production**

**60** **projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024
dont **42%** dans la **Métallurgie**

**265** **projets** par rapport au 2nd semestre 2023

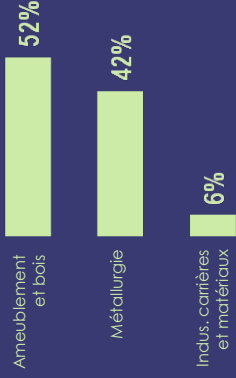
Localisations des projets de recrutement



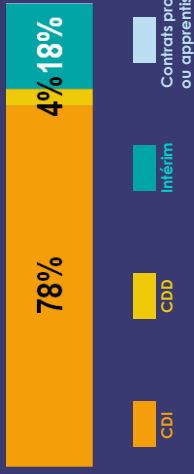
Part de projets jugés difficiles à mener



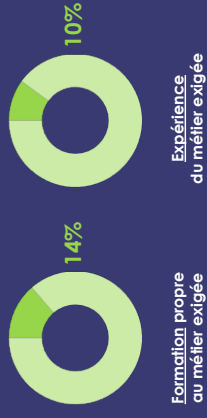
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

CONDUITE DE LIGNE DE PRODUCTION

 **90 projets de recrutement** dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024 dont **49%** dans la **Métallurgie**

 - **5 projets** par rapport au 2nd semestre 2023

Localisations des projets* de recrutement
*projets bruts

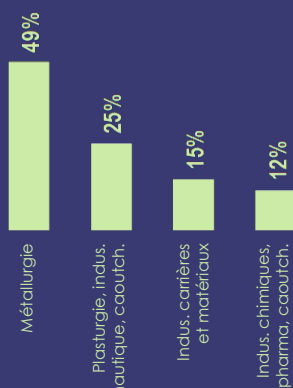


 Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

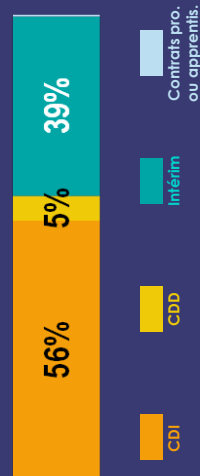
Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

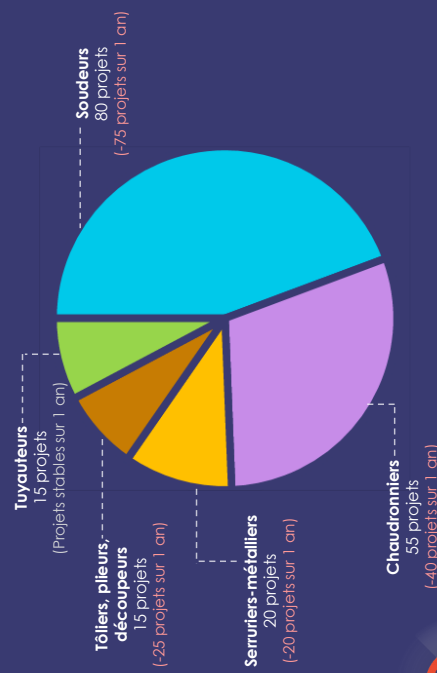


FORMAGE DES MÉTAUX : CHAUDRONNERIE, TÔLERIE, SERRURERIE-MÉTALLERIE, SOUDAGE

 **185 projets de recrutement** dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024 dont **96%** dans la **Métallurgie**

 - **160 projets** par rapport au 2nd semestre 2023

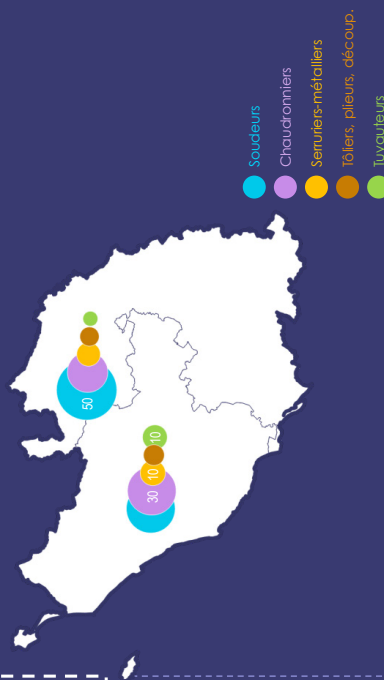
Répartition des projets de recrutement par poste



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024



Localisations des projets de recrutement par poste



● Soudage
● Chaudronniers
● Serruriers-métalliers
● Tôliers, plieurs, découpeurs
● Tuyautiers

Part de projets jugés difficiles à mener

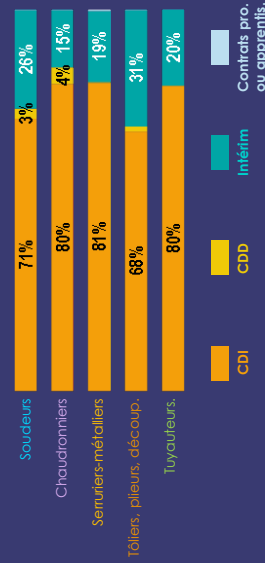


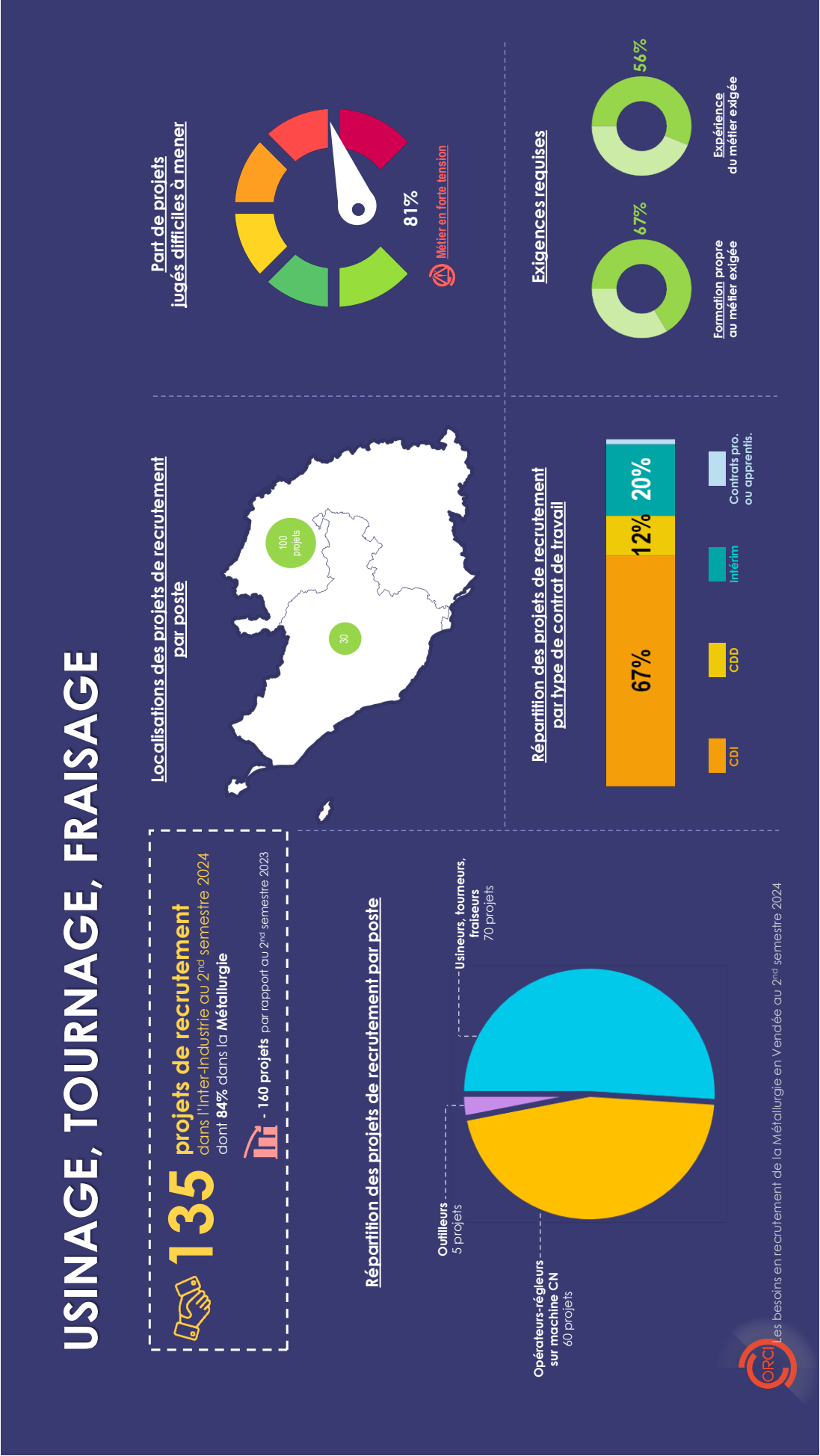
 Métier en forte tension

Exigences requises



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste





AJUSTAGE, MONTAGE ET ASSEMBLAGE MÉCANIQUE

 **25 projets de recrutement** dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024 dont **89%** dans la **Métallurgie**

 - 100 projets par rapport au 2nd semestre 2023

Localisations des projets de recrutement

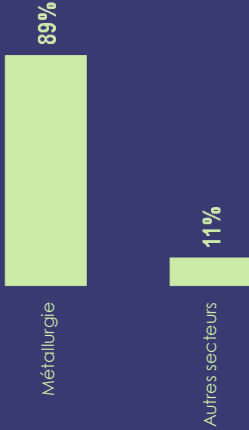


 Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

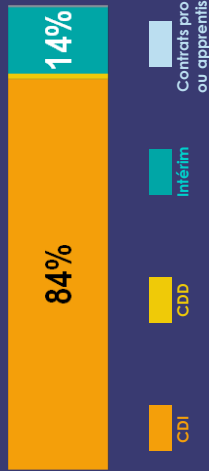
Part de projets jugés difficiles à mener



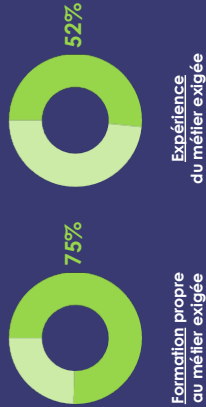
Répartition des projets de recrutement par secteur de l'Inter-Industrie



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail



Exigences requises

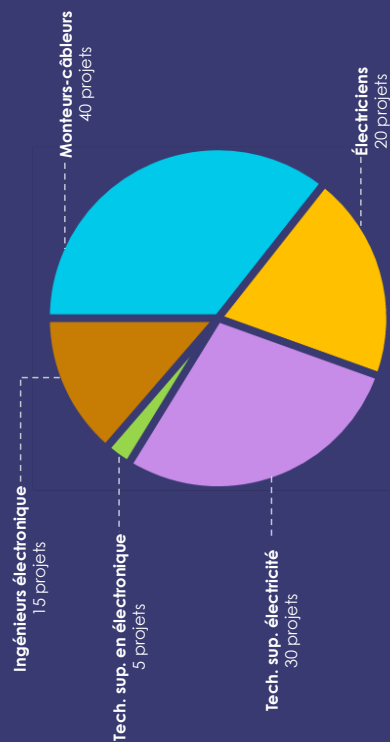


ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTRONIQUE

110 projets de recrutement
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024
dont **74%** dans la Métallurgie

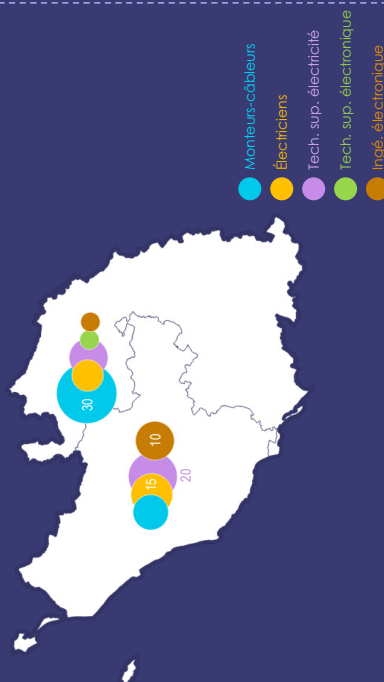
Nombre de projets stables par rapport au 2nd semestre 2023

Répartition des projets de recrutement par poste



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

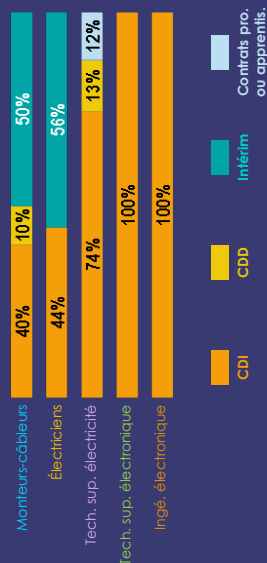
Localisations des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Exigences requises par métier

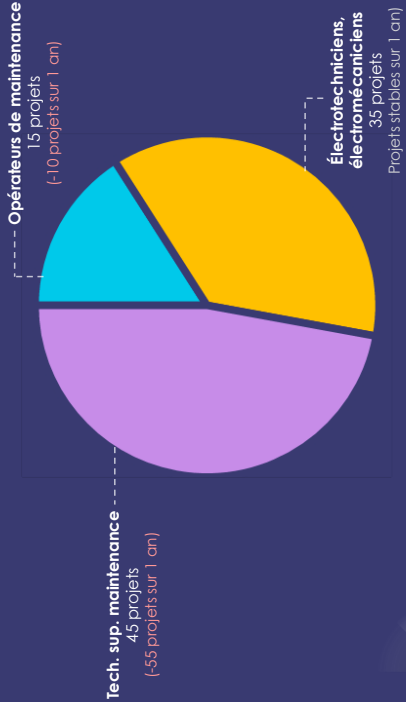


MAINTENANCE INDUSTRIELLE

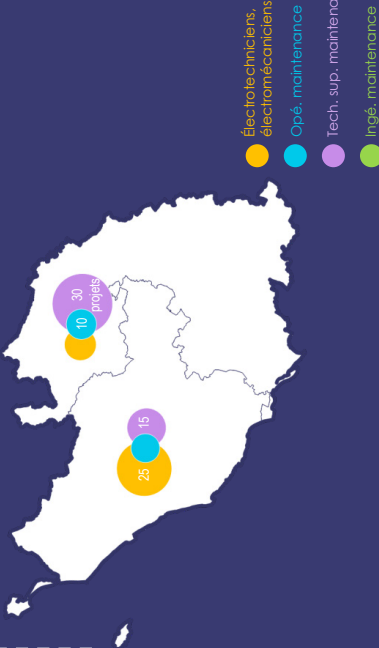
**95** **projets de recrutement**
dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024
dont **44%** dans la **Métallurgie**

**65 projets** par rapport au 2nd semestre 2023

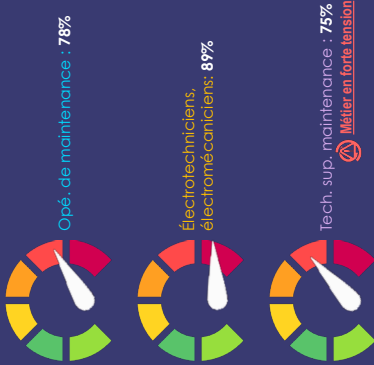
Répartition des projets de recrutement par poste



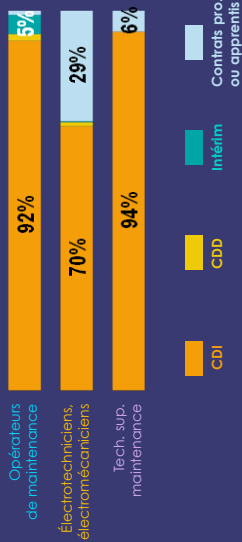
Localisations des projets de recrutement par poste



Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Exigences requises par métier



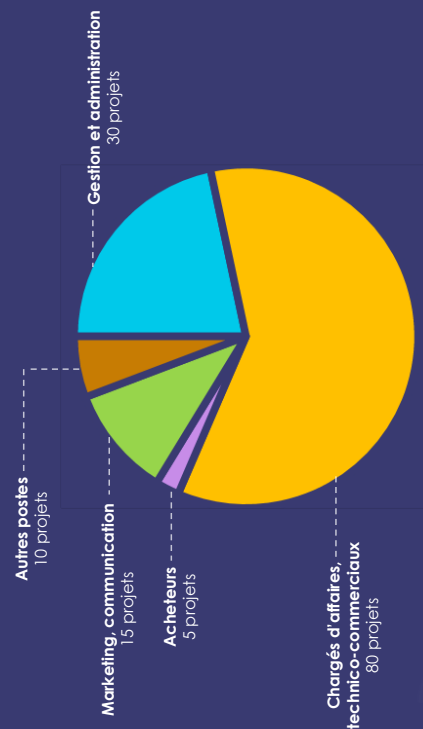
Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

FONCTIONS SUPPORT

135 projets de recrutement dans l'Inter-Industrie au 2nd semestre 2024 dont **38%** dans la **Métallurgie**

110 projets par rapport au 2nd semestre 2023

Répartition des projets de recrutement par poste



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

Localisations des projets de recrutement par poste

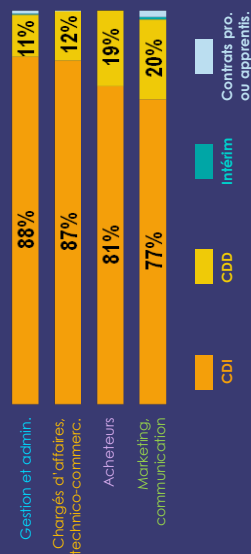


- Gestion et administration
- Chargés d'affaires, technico-commerc.
- Acheteurs
- Marketing, communic.
- Autres postes

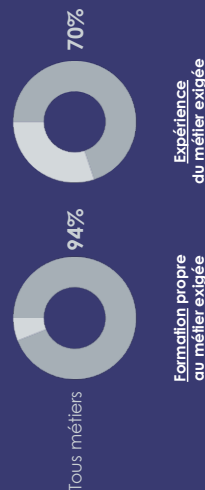
Part de projets jugés difficiles à mener



Répartition des projets de recrutement par type de contrat de travail pour chaque poste



Exigences requises par métier



LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

2.1 - Proportion d'établissements envisageant de recruter

2.2 - Recensement des besoins : chiffres généraux

2.3 - Contrats de travail proposés

2.4 - Difficultés de recrutement

2.5 - Formation et expérience demandées

2.6 - Focus métiers

2.7 - Freins au recrutement

3 - MÉTHODOLOGIE

LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES N'ENVISAGEANT PAS DE RECRUTER DÉCLARENT AVOIR UN EFFECTIF SUFFISANT POUR L'ACTIVITÉ ACTUELLE

Raisons déclarées pour lesquelles les établissements n'ont pas de projet de recrutement au 2nd semestre 2024



NB : plusieurs raisons peuvent être choisies pour expliquer le non-recrutement



les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

LES BESOINS EN RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE AU 2ND SEMESTRE 2024

1 - INTRODUCTION

2 - RÉSULTATS

3 - MÉTHODOLOGIE

UNE VAGUE D'ENQUÊTE SEMESTRIELLE RÉALISÉE PAR L'ORCI AVEC L'APPUI D'UN PRESTATAIRE EXTÉRIEUR

ORCI

- Mise à disposition de la base entreprises
- Réalisation du questionnaire
- Briefing des enquêteurs
- Traitement et analyse des réponses
- Présentation des résultats

Institut d'études TMO Régions

- Administration générale de l'enquête (dont outil online)
- Envoi de l'e-mailing
- Appels et relances téléphoniques
- Administration de la base de données des résultats
- Redressement de l'échantillon
- Mise à jour de la base de contacts

Une collecte des réponses sur cinq semaines

- 10 septembre 2024 : envoi des questionnaires par mail à destination des entreprises
- 16 septembre 2024 : début des relances par téléphone
- 18 octobre 2024 : fin des relances téléphoniques



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

UN REDRESSEMENT STATISTIQUE AFIN DE POUVOIR EXTRAPOLER LES RÉSULTATS À L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES INTERROGÉES

🎯 Pour les établissements de moins de 300 salariés, une **pondération** a été calculée par calage sur marge afin de redonner une structure représentative

🎯 Trois variables sont prises en compte :

- le secteur d'activité
- la tranche d'effectifs salariés
- la localisation (par zone EFOP regroupée)

🎯 Les établissements de 300 salariés et plus ne comptent que pour eux-mêmes (pondération = 1)



UN TAUX DE SONDAGE IMPORTANT PERMETTANT DE PRODUIRE DES ESTIMATIONS FIABLES ET ROBUSTES



➔ Cette importante base d'échantillonnage permet ainsi à l'ORCI d'avoir une analyse basée sur des données fiables et robustes



Les besoins en recrutement de la Métallurgie en Vendée au 2nd semestre 2024

POUR EN SAVOIR PLUS



Observatoire
des
Industries
Pays de la Loire

www.orci-pdl.fr

06 19 22 36 42
d.lemancq@orci-pdl.fr

10 chemin du Vigneau
Parc Solaris, bâtiment Arkam
44800 Saint-Herblain







Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Pays de la Loire

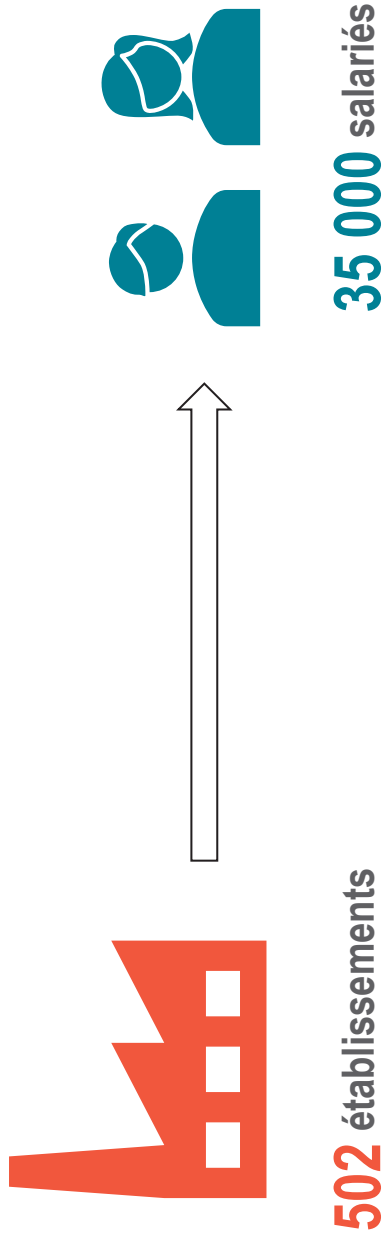
DONNÉES DE CADRAGE DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE DANS LES PAYS DE LA LOIRE À FIN 2023

AOÛT 2024



LA FILIÈRE AUTOMOBILE DANS LES PAYS DE LA LOIRE À FIN 2023 : 502 ÉTABLISSEMENTS QUI EMPLOIENT 35 000 SALARIÉS*

*hors intérimaires

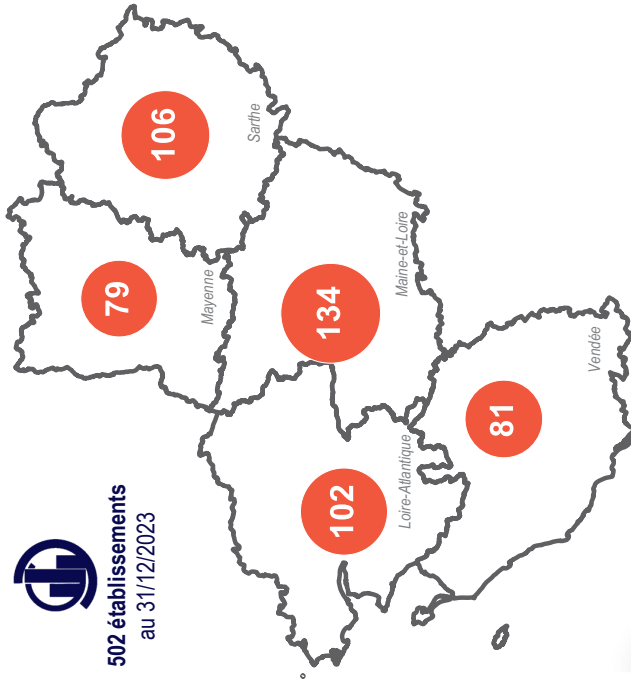


Source : Base établissements ORCI

État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

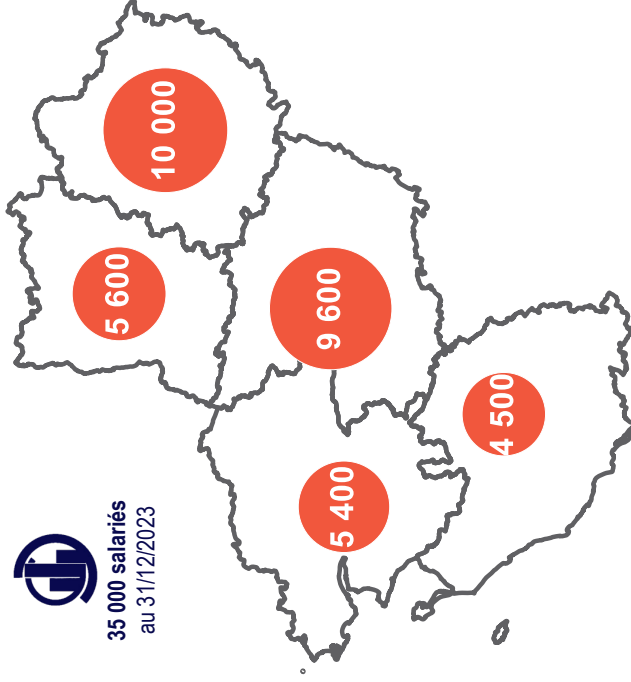
UNE PRÉSENCE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE (1/3)

Nombre d'établissements* par département
* tous établissements : constructeurs, équipementiers, sous-traitants



État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

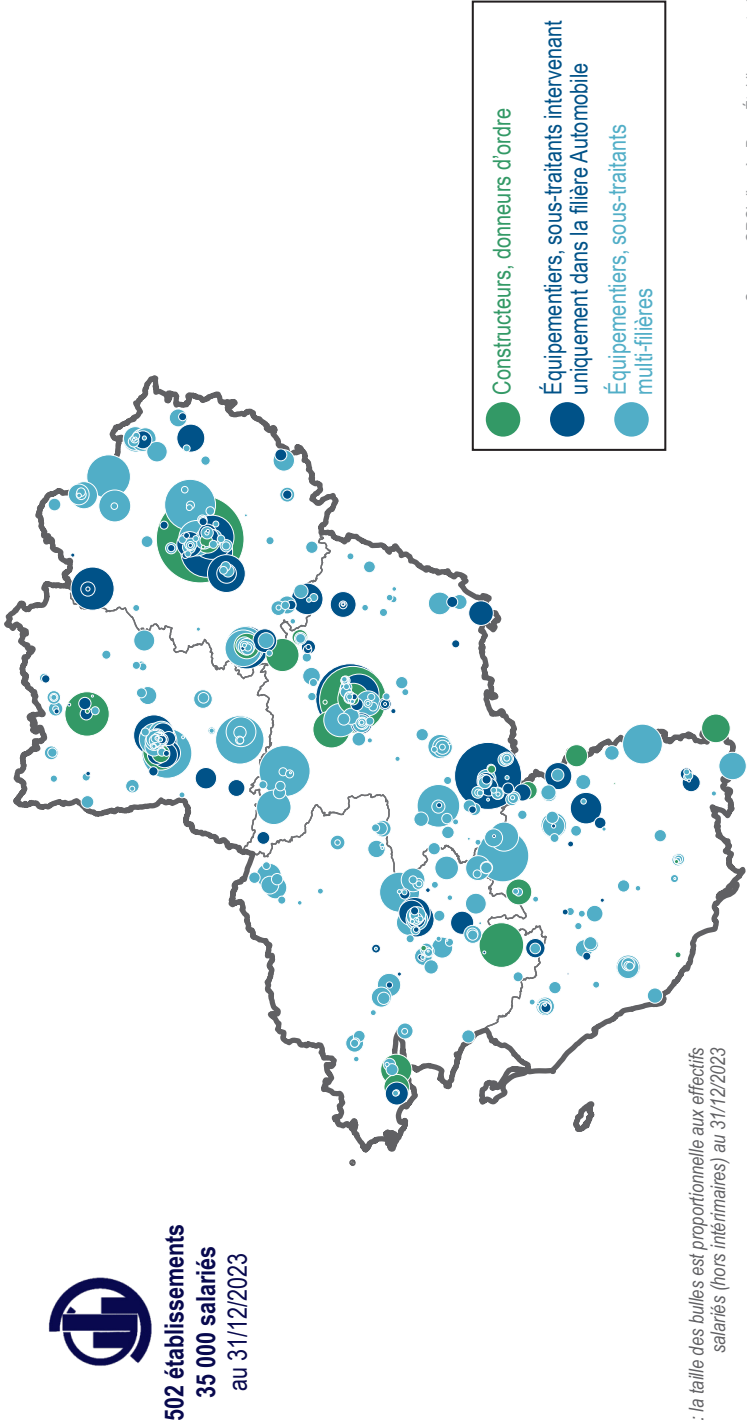
Effectifs salariés* (hors intérimaires) par département
* tous établissements : constructeurs, équipementiers, sous-traitants



Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

UNE PRÉSENCE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE (3/3)

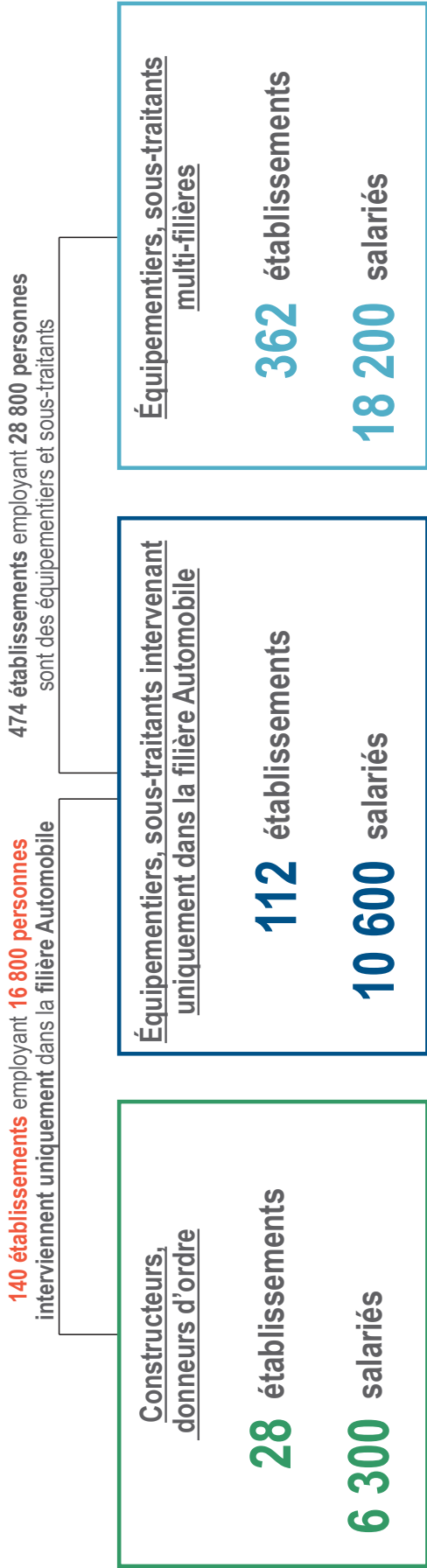
Localisation des établissements intervenant dans la filière Automobile au 31/12/2023



État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

DANS LES PAYS DE LA LOIRE, PRÈS DE 17 000 SALARIÉS TRAVAILLENT EXCLUSIVEMENT POUR LA FILIÈRE AUTOMOBILE (1 / 2)



État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : Base établissements ORCI

CONSTRUCTEURS ET ÉQUIPEMENTIERS MONO-FILIÈRES : UNE FORTE CONCENTRATION AUTOUR DU MANS ET D'ANGERS (1/2)

Nombre d'établissements* par département
* constructeurs et équipementiers mono-filières – hors intermédiaires

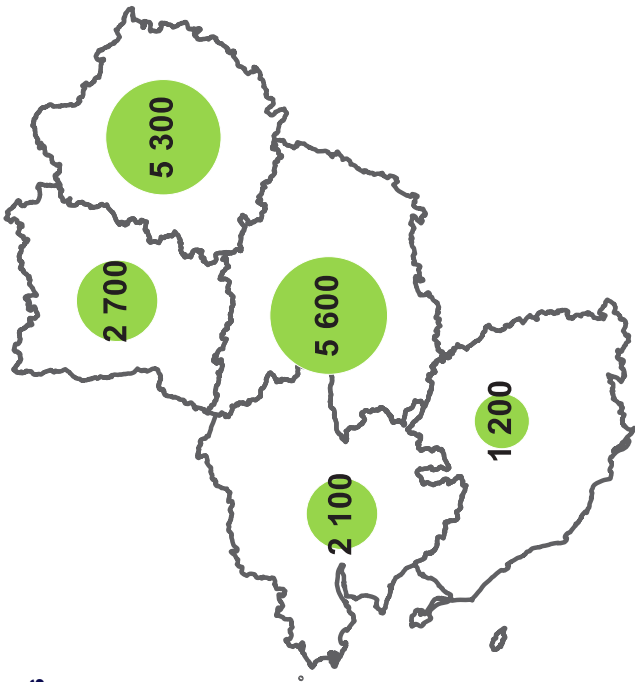


État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire



140 établissements
16 800 salariés
au 31/12/2023

Effectifs salariés* par département
* constructeurs et équipementiers mono-filières – hors intermédiaires



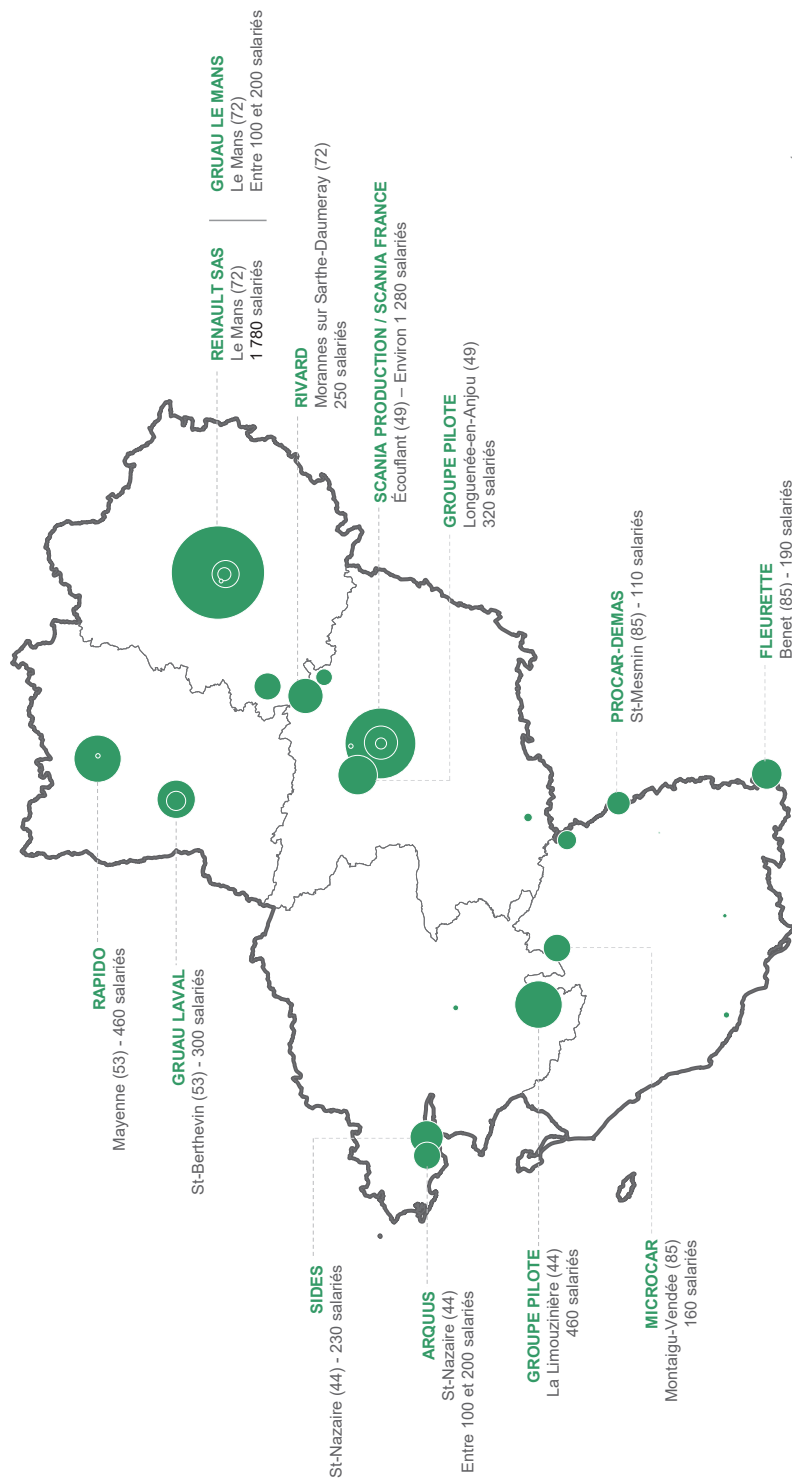
Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

EFFECTIFS SALARIÉS PAR ÉTABLISSEMENT AU 31/12/2023 ET LOCALISATION DES PRINCIPAUX ÉTABLISSEMENTS* CONSTRUCTEURS

* hors Intérimaires



6 300 salariés
au 31/12/2023



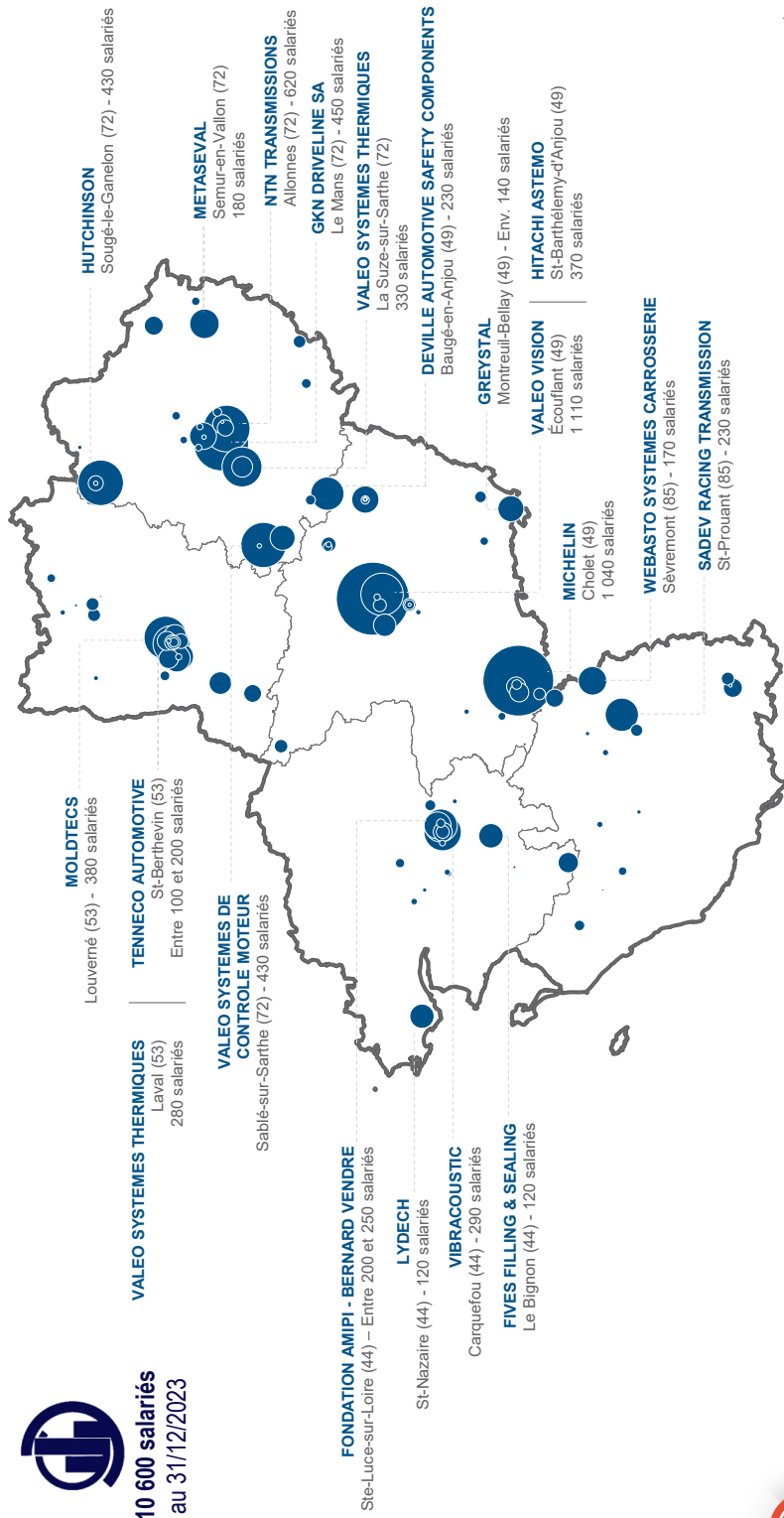
État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire



Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

EFFECTIFS SALARIÉS PAR ÉTABLISSEMENT AU 31/12/2023 ET LOCALISATION DES PRINCIPAUX ÉTABLISSEMENTS* ÉQUIPEMENTIERS ET SOUS-TRAITANTS MONO-FILIÈRES

* hors intermédiaires



État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

VENDEE : CONSTRUCTEURS, DONNEURS D'ORDRE, ÉQUIPEMENTIERS ET SOUS-TRAITANTS MONO-FILIÈRE : LES 16 DERNIÈRES ANNÉES EN DÉTAILS

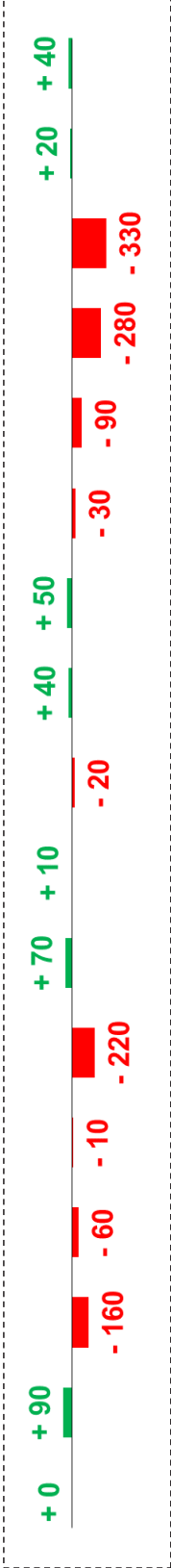
Principaux faits et événements des établissements de la filière en Vendée depuis 2007

FLEURETTE , à Benet (85) : 100 salariés fin 2015, 190 salariés fin 2023. Fabrication de camping-cars.
MICROCAR – LIGIER GROUP , à Montaigu (85) : 100 salariés fin 2015, 160 salariés fin 2023. Fabrication de voiturettes et voitures sans permis.
SADEV RACING TRANSMISSION , à Saint-Prouant (85) : 130 salariés fin 2006, 230 salariés fin 2023. Production de Boîtes de vitesse et mécanique générale pour le sport automobile.
WEBASTO SYSTEMES CARROSSERIE , à Sèvremont (85) : 330 salariés fin 2006, 170 salariés fin 2023. Production de systèmes de toits ouvrants.
MITSUBA MANUFACTURING , à Saint-Laurent-sur-Sèvre (85) : 150 salariés fin 2006, 70 salariés fin 2023. Production de moteurs de toits ouvrants, de moteurs de lève-vitres électriques, de systèmes d'essuyage de pare-brise et vitres arrières.
MICHELIN , à La Roche-sur-Yon (85) : 770 salariés fin 2017, licenciements progressifs. Fermeture du site en 2021. Production de pneus pour poids-lourds.



1 200 salariés
au 31/12/2023

Évolution annuelle des effectifs salariés (hors intérimaires) en Vendée (Constructeurs, donneurs d'ordre, équipementiers, et sous-traitants mono-filières uniquement)

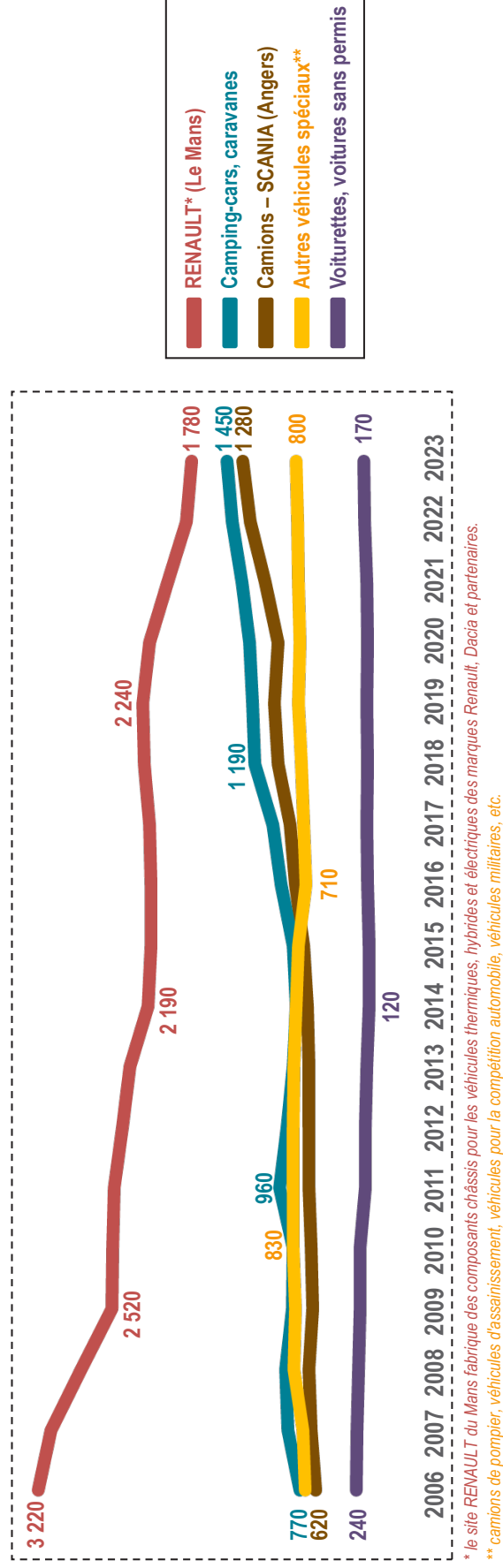


État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base établissements ORCI et ACOSS

UNE HAUSSE CONTINUE DES EFFECTIFS SALARIÉS CHEZ LES FABRICANTS DE CAMPING-CARS QUI CONTRASTE AVEC LA BAISSSE OBSERVÉE SUR LE SITE RENAULT DU MANS

Évolution annuelle des effectifs salariés (hors intérimaires) par type catégorie de véhicules fabriqués*
**établissements constructeurs uniquement*



* le site RENAULT du Mans fabrique des composants châssis pour les véhicules thermiques, hybrides et électriques des marques Renault, Dacia et partenaires.
** camions de pompier, véhicules d'assainissement, véhicules pour la compétition automobile, véhicules militaires, etc.

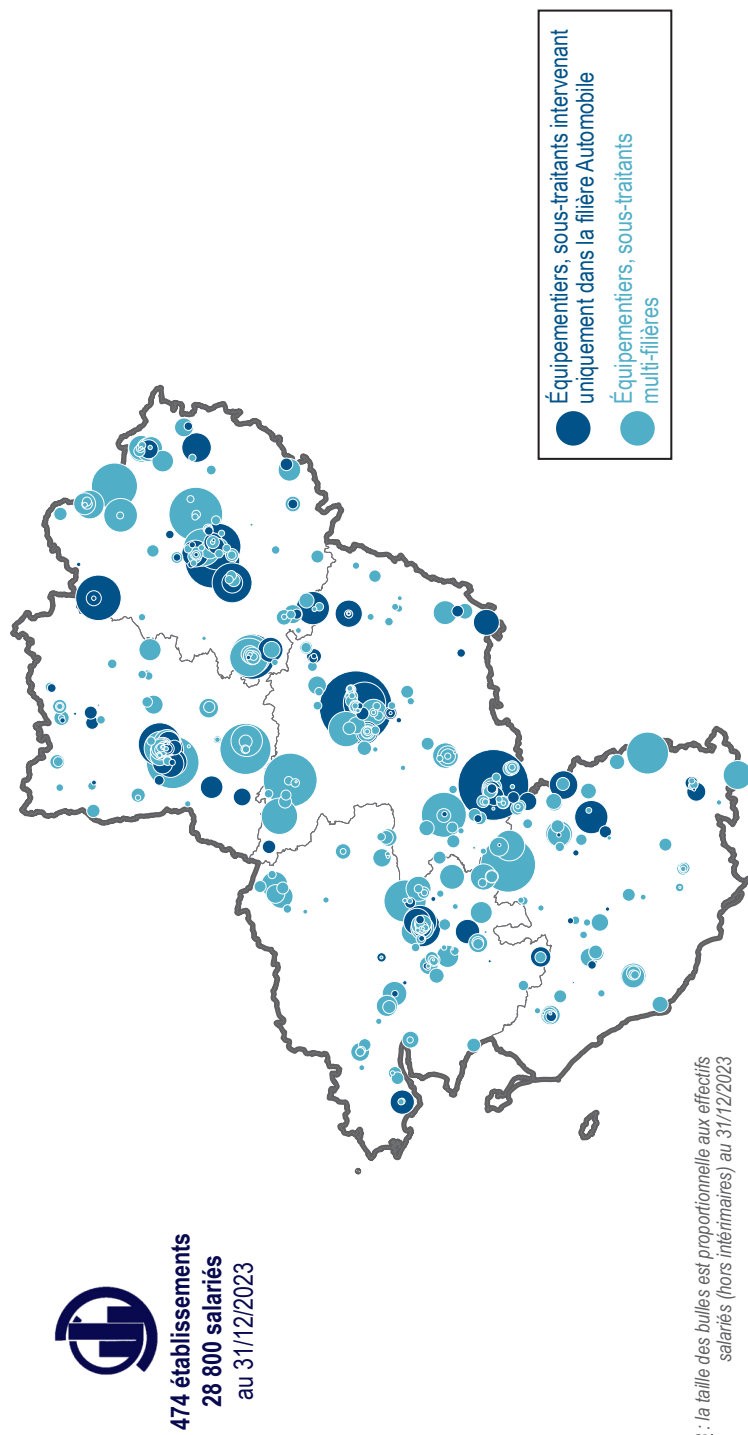


État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base établissements ORCI et ACOSS

UNE PRÉSENCE MOINS MARQUÉE LE LONG DU LITTORAL

Localisation des équipementiers et sous-traitants intervenant dans la filière Automobile au 31/12/2023

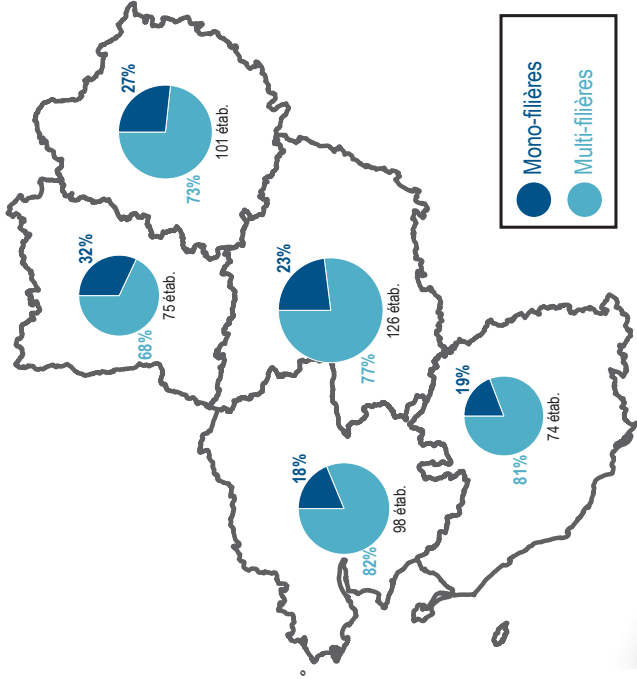


État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

ENSEMBLE DES ÉQUIPEMENTIERS ET SOUS-TRAITANTS : UNE DIVERSIFICATION VERS D'AUTRES MARCHÉS PLUS ÉLEVÉE EN LOIRE-ATLANTIQUE ET EN VENDÉE

Répartition des équipementiers et sous-traitants selon qu'ils soient mono-filières ou multi-filières, par département

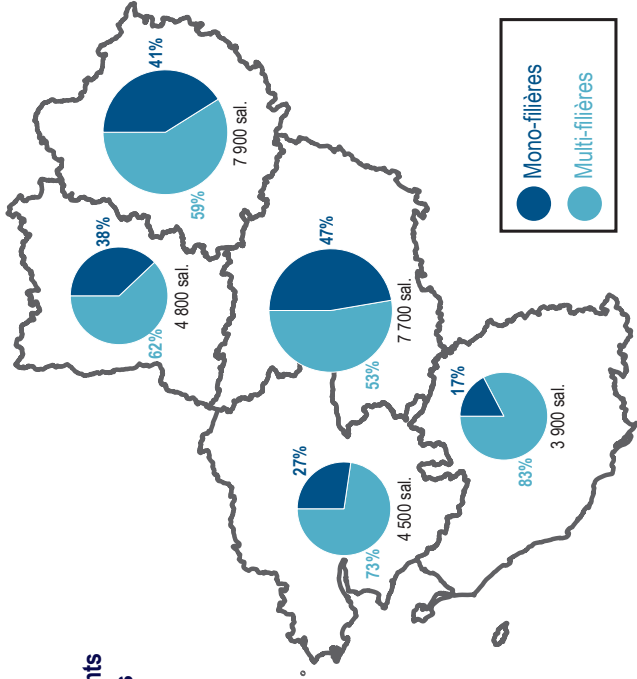


État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire



474 établissements
28 780 salariés
au 31/12/2023

Effectifs salariés des équipementiers et sous-traitant, par département

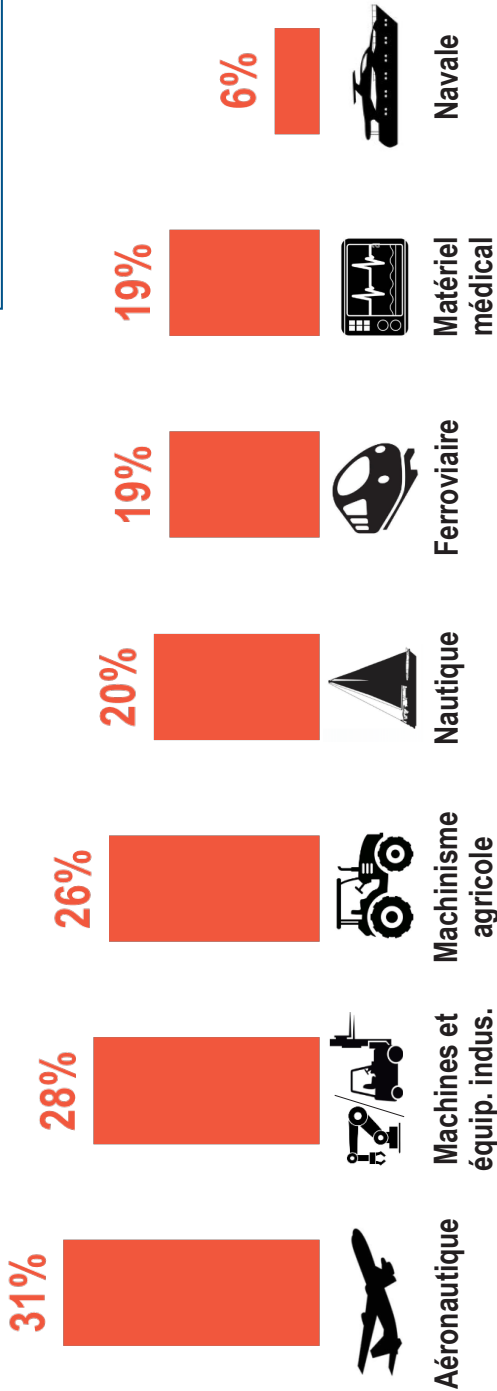


Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

UNE PRÉSENCE DES ÉQUIPEMENTIERS ET DES SOUS-TRAITANTS DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE SUR D'AUTRES MARCHÉS

Principaux marchés des équipementiers et sous-traitants de la filière Automobile en Vendée – secteur Métallurgie:
ensemble des équipementiers et sous-traitants (54 établissements, 3 100 salariés)

Note de lecture : 31% des équipementiers et sous-traitants de la filière Automobile ont également pour marché la filière Aéronautique



État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : Base établissements ORCI



Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Pays de la Loire

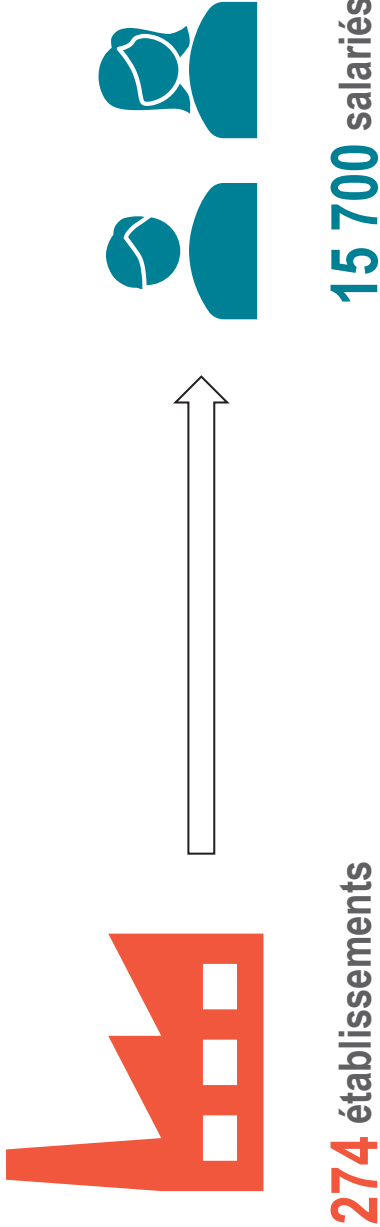
DONNÉES DE CADRAGE DE LA FILIÈRE DU MACHINISME AGRICOLE DANS LES PAYS DE LA LOIRE À FIN 2023

AOÛT 2024



LA FILIÈRE DU MACHINISME AGRICOLE DANS LES PAYS DE LA LOIRE :
274 ÉTABLISSEMENTS QUI EMPLOIENT 15 700 SALARIÉS*

**hors intérimaires*

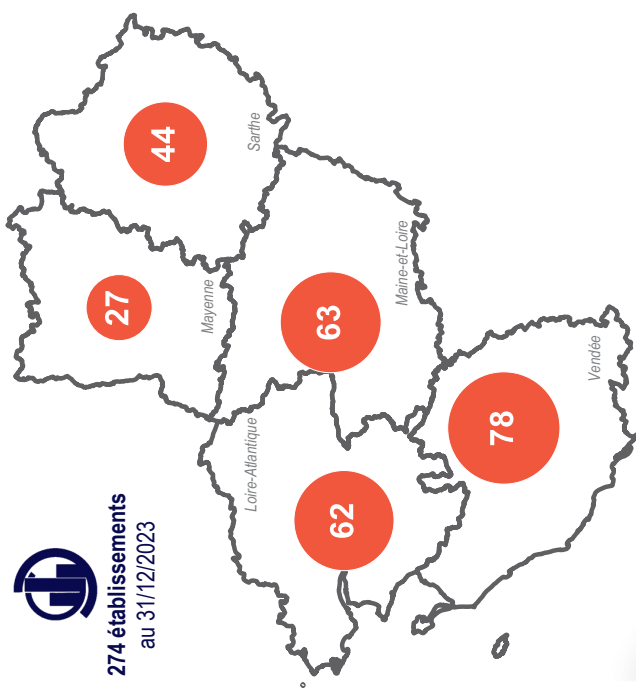


Source : Base établissements ORCI

État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

UNE PRÉSENCE PLUS IMPORTANTE DANS CERTAINS TERRITOIRES (1 /3)

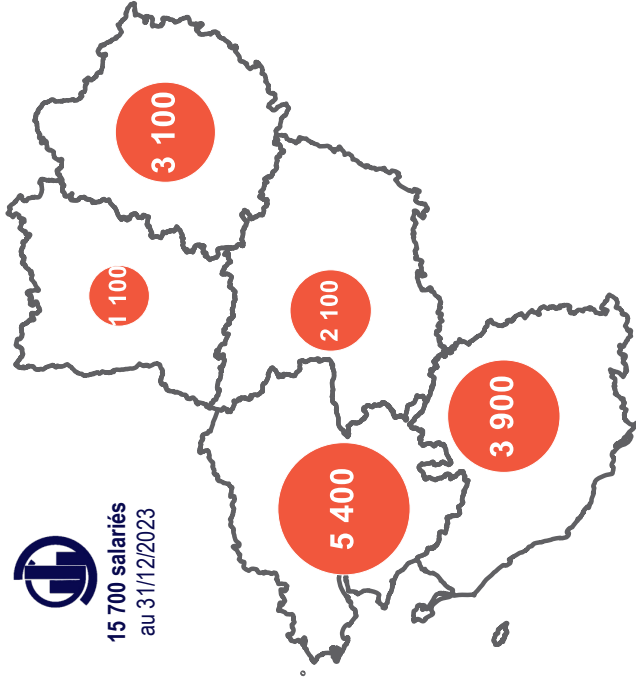
Nombre d'établissements* par département
* tous établissements : constructeurs, équipementiers, sous-traitants



État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire



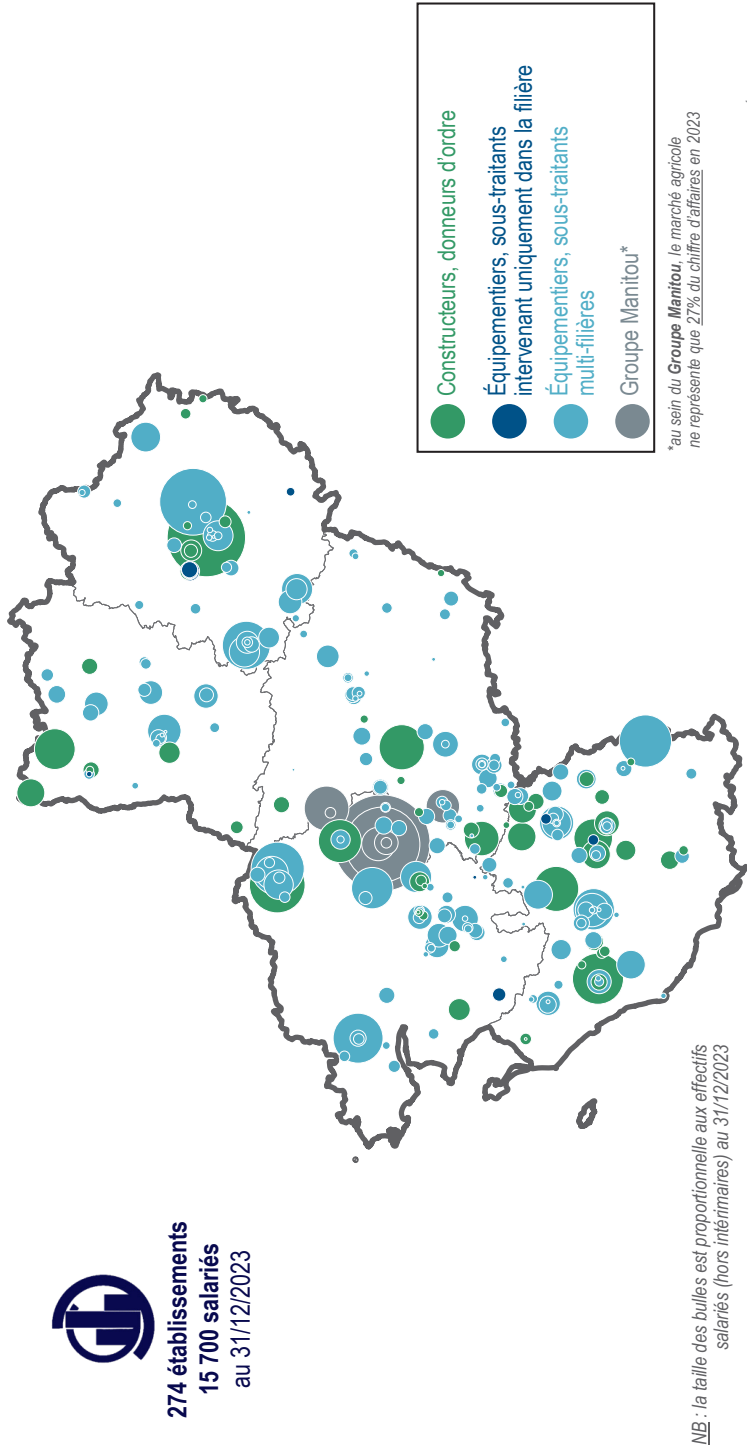
Effectifs salariés* (hors intérimaires) par département
* tous établissements : constructeurs, équipementiers, sous-traitants



Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

UNE PRÉSENCE PLUS IMPORTANTE DANS CERTAINS TERRITOIRES (3/3)

Localisation des établissements intervenant dans la filière du Machinisme agricole au 31/12/2023



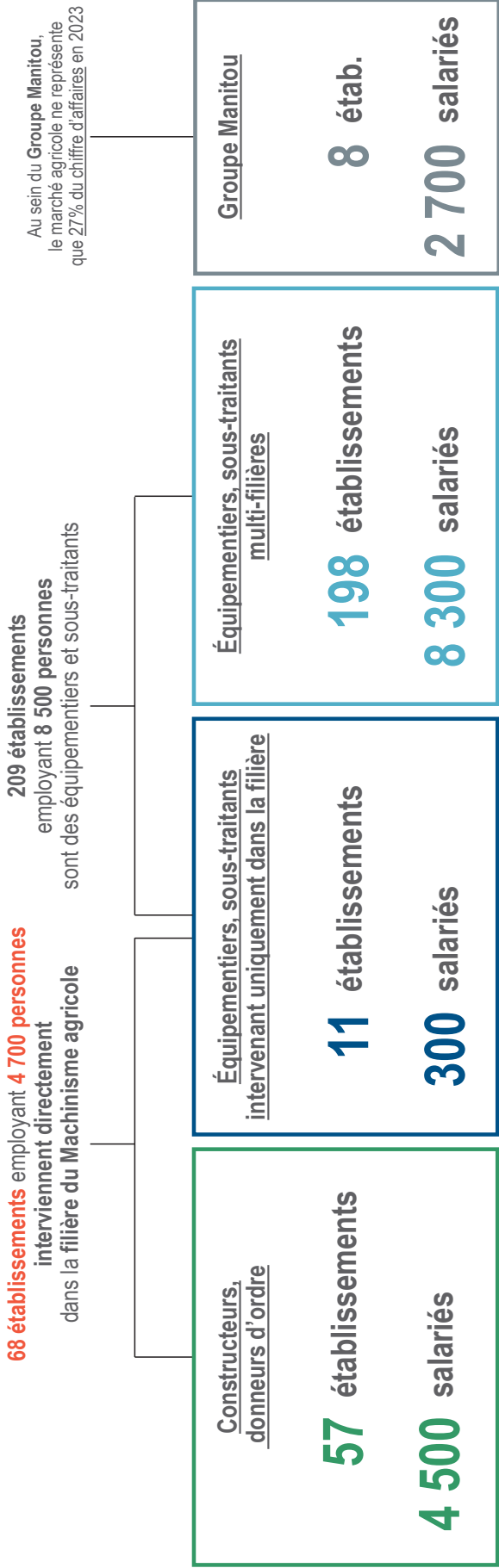
NB : la taille des bulles est proportionnelle aux effectifs salariés (hors intérimaires) au 31/12/2023



État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

DANS LES PAYS DE LA LOIRE, PRÈS DE 5 000 SALARIÉS TRAVAILLENT DIRECTEMENT POUR LA FILIÈRE DU MACHINISME AGRICOLE (1/2)



État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

Source : Base établissements ORCI

CONSTRUCTEURS ET ÉQUIPEMENTIERS MONO-FILIÈRES : UNE PRÉSENCE DANS L'ENSEMBLE DE LA RÉGION (1/2)

Nombre d'établissements* par département
* constructeurs et équipementiers mono-filières – hors intérimaires


68 établissements
4 700 salariés
au 31/12/2023



État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

Effectifs salariés* par département
* constructeurs et équipementiers mono-filières – hors intérimaires



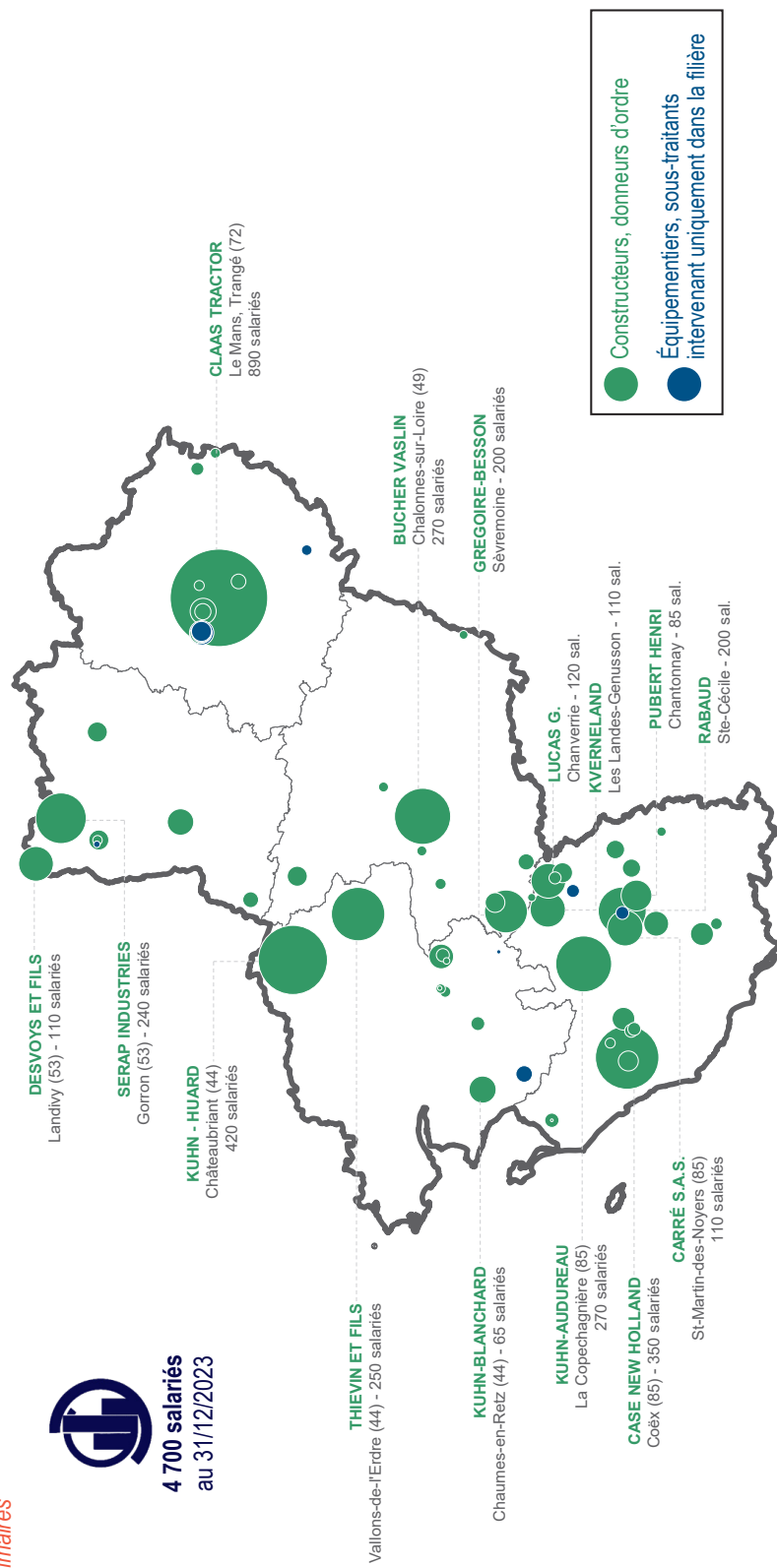
Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

EFFECTIFS SALARIÉS PAR ÉTABLISSEMENT AU 31/12/2023 ET LOCALISATION DES PRINCIPAUX ÉTABLISSEMENTS* CONSTRUCTEURS ET ÉQUIPEMENTIERS MONO-FILIÈRES

* hors intérimaires



4 700 salariés
au 31/12/2023



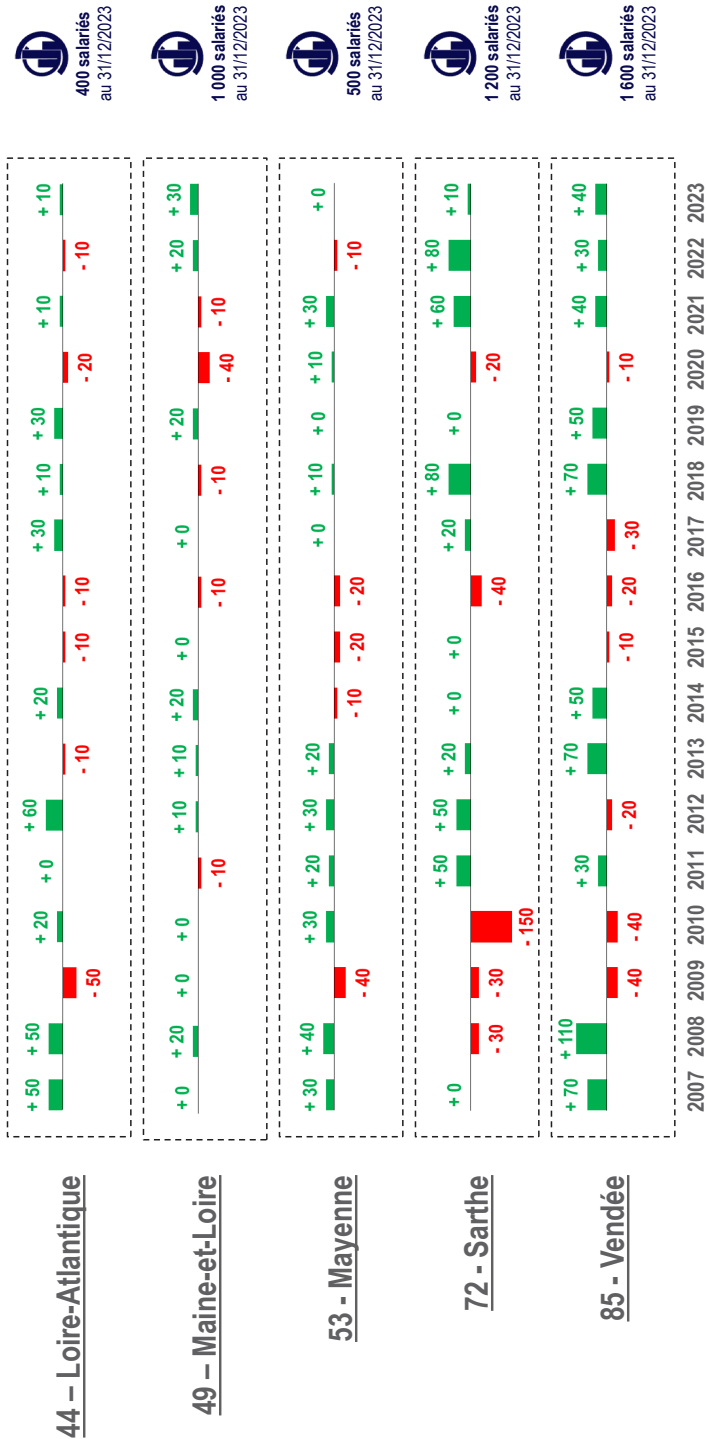
État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI



DEPUIS 2018, UNE HAUSSE DES EFFECTIFS SALARIÉS BEAUCOUP PLUS FORTE EN SARTHE ET EN VENDEE

Évolution annuelle des effectifs salariés dans les Pays de la Loire, par département
(Constructeurs, donneurs d'ordre, équipementiers, et sous-traitants mono-filières uniquement)

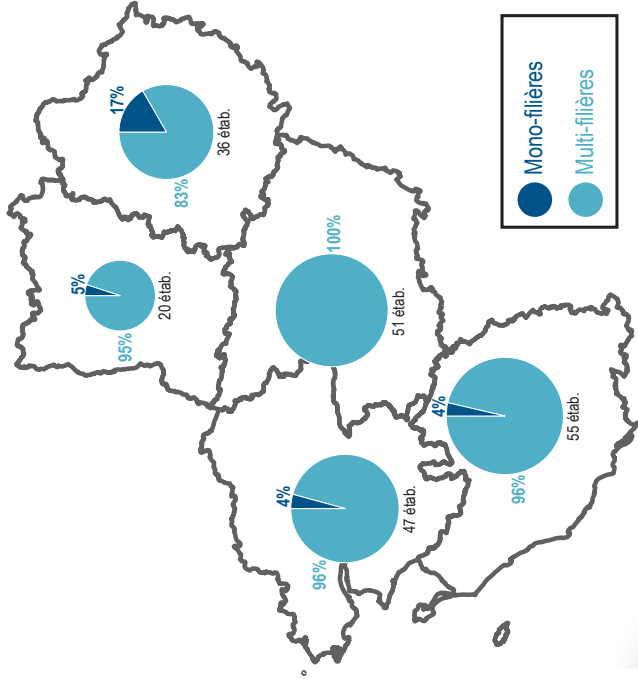


État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

Source : ORCI d'après Base établissements ORCI et ACOSS

LA QUASI-TOTALITÉ DES SOUS-TRAITANTS SONT MULTI-FILIÈRES (2/2)

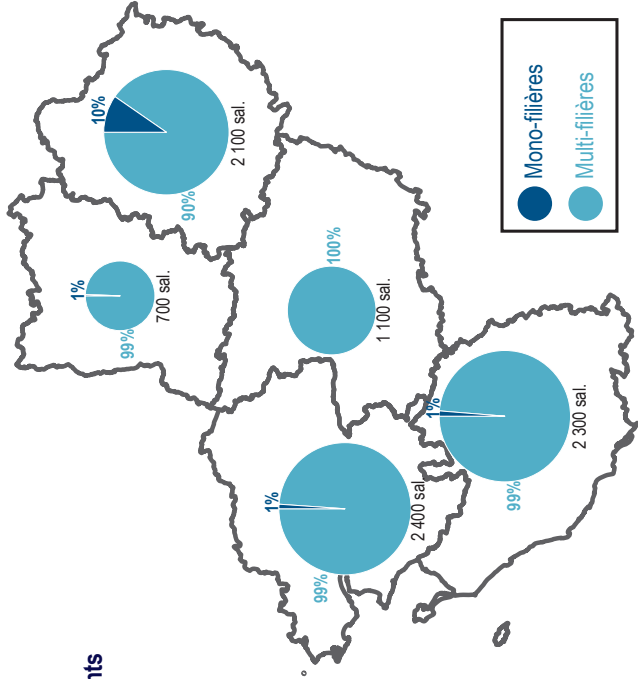
Répartition des équipementiers et sous-traitants selon qu'ils soient mono-filières ou multi-filières, par département



État des lieux de la filière du Machinisme agricole dans les Pays de la Loire

Effectifs salariés des équipementiers et sous-traitant, par département

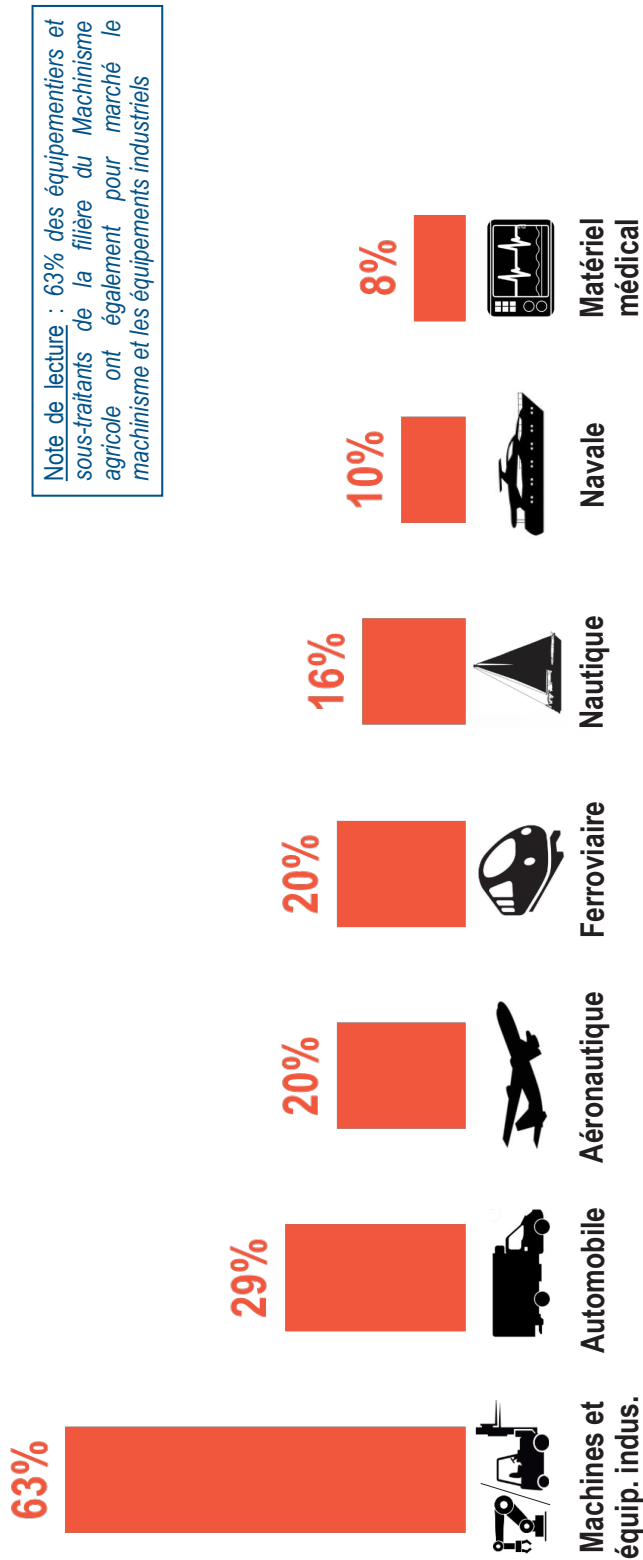
209 établissements
8 500 salariés
au 31/12/2023



Source : ORCI d'après Base Établissements ORCI

UNE PRÉSENCE DES ÉQUIPEMENTIERS ET DES SOUS-TRAITANTS SUR D'AUTRES MARCHÉS

Principaux marchés des équipementiers et sous-traitants de la filière du Machinisme agricole en **Vendée – secteur Métallurgie:**
ensemble des équipementiers et sous-traitants (49 établissements, 1 900 salariés)



État des lieux de la filière Automobile dans les Pays de la Loire

Source : Base établissements ORCI

POUR EN SAVOIR PLUS



Observatoire
des
Industries
Pays de la Loire

www.orci-pdl.fr
06 19 22 36 42
d.lemancq@orci-pdl.fr
10 chemin du Vigneau
Parc Solaris, bâtiment Arkam
44800 Saint-Herblain





TENDANCES ACTUELLES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE : CHIFFRES ET ANALYSES



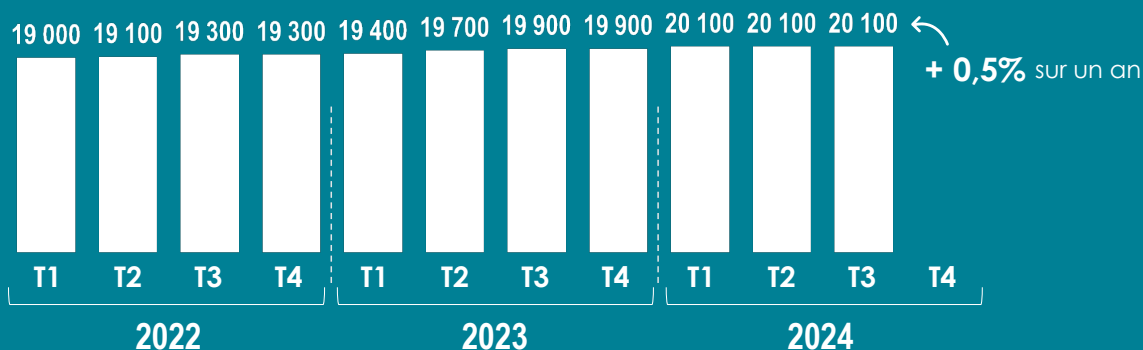
Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Pays de la Loire



TENDANCES ACTUELLES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDÉE : CHIFFRES ET ANALYSES

20 100 salariés au T3 2024

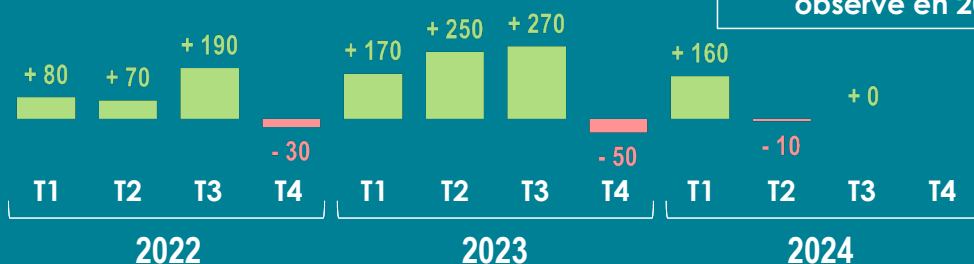
Une hausse continue
des effectifs...



Effectifs salariés de la Métallurgie en Vendée

+ 150 salariés depuis le début 2024

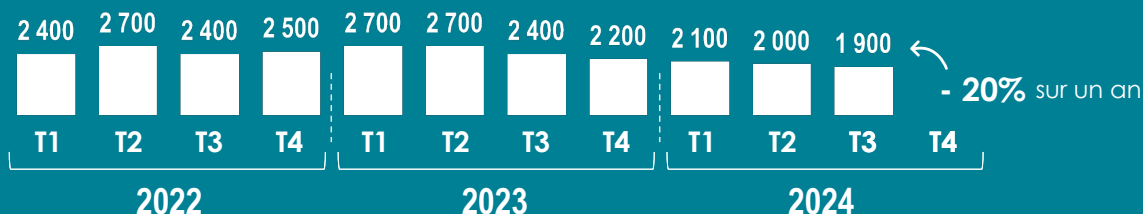
... mais un ralentissement
observé en 2024



Variation trimestrielle des effectifs salariés de la Métallurgie en Vendée

1 900 intérimaires au T3 2024

Une diminution
des intérimaires



Effectifs intérimaires de la Métallurgie en Vendée

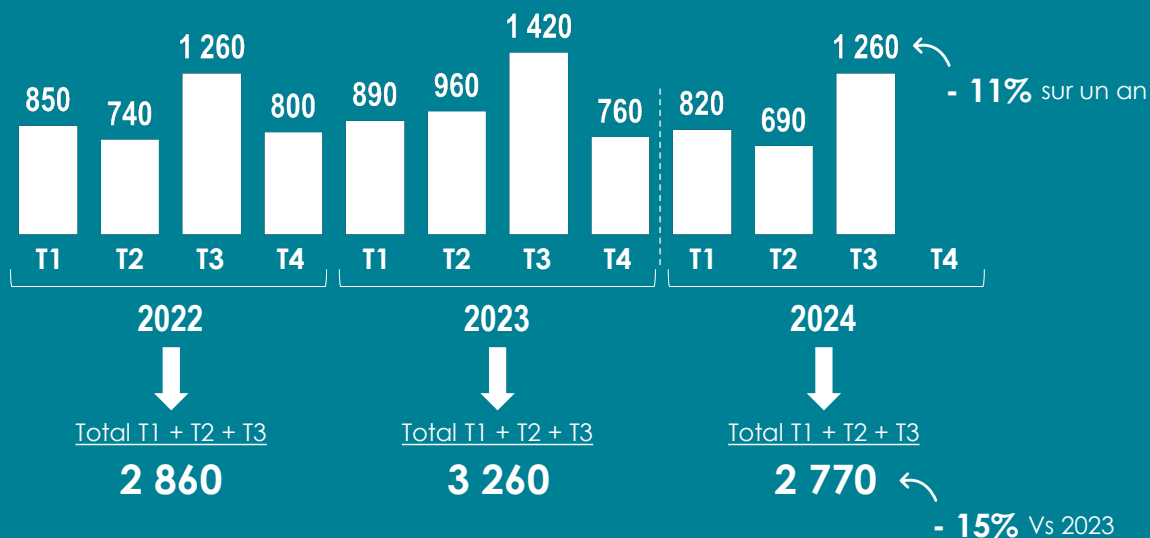


TENDANCES ACTUELLES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDEE : CHIFFRES ET ANALYSES

1 260 DPAE* au T3 2024

Une baisse des DPAE*
sur un an...

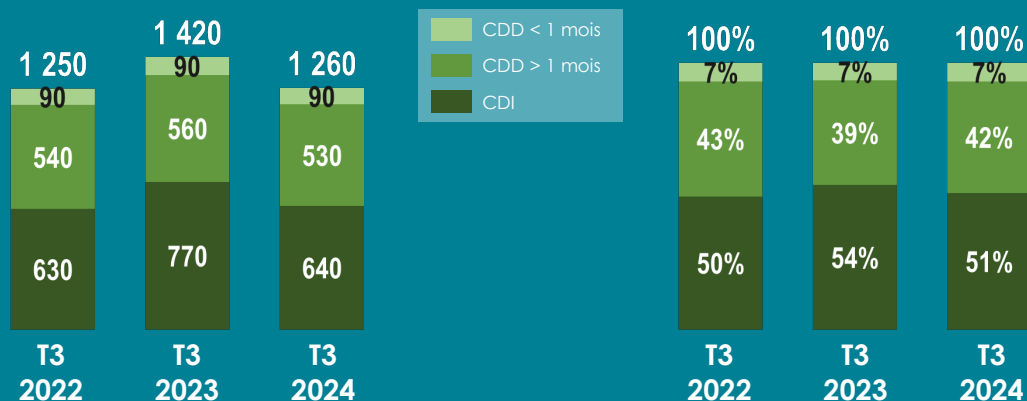
* Déclarations préalables à l'embauche



Déclarations préalables à l'embauche dans la Métallurgie en Vendée

51% des DPAE au T3 2024
sont des **CDI**

... qui touche
notamment les CDI



Répartition des DPAE par type de contrat de travail, dans la Métallurgie en Vendée



TENDANCES ACTUELLES DE LA MÉTALLURGIE EN VENDEE : CHIFFRES ET ANALYSES

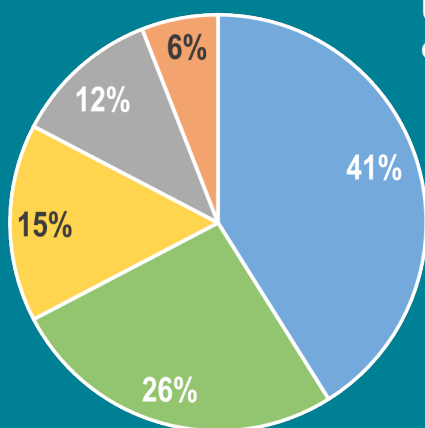
Zoom détaillé des effectifs salariés

20 100 salariés au T3 2024



Évolution des effectifs salariés par sous-secteur de la Métallurgie en Vendée

Une sur-représentation du Travail des alliages et des produits métalliques



Légende

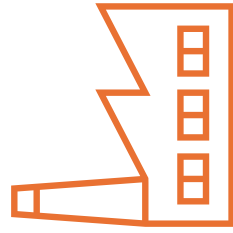
- Autres activités
- Industrie automobile (y compris mobil-homes)
- Équipements électriques et électroniques
- Machines et équipements
- Alliages et produits métalliques

Répartition des effectifs salariés par sous-secteur de la Métallurgie en Vendée au T3 2024

FOCUS PAR FILIERES



FOCUS AUTOMOBILE (Vendée)

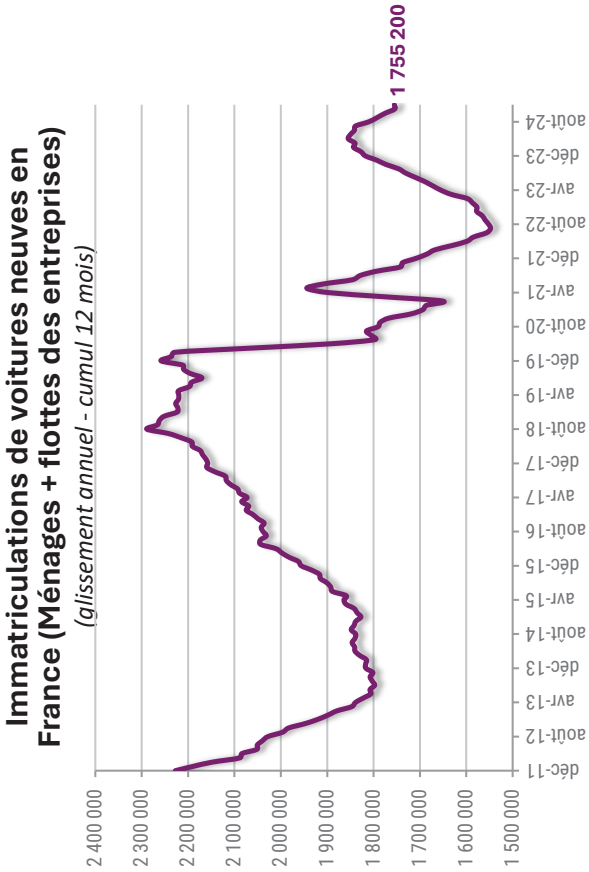


Poids de la filière automobile
Métallurgie en Vendée



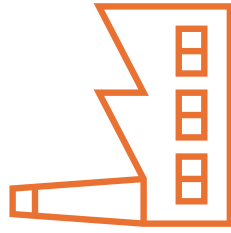
2000 salariés

FOCUS AUTOMOBILE (National)

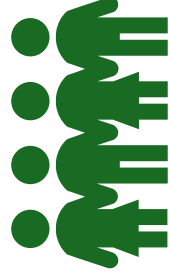


Source : SDES / Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire - Traitement : OESTV

FOCUS BATIMENT (Vendée)



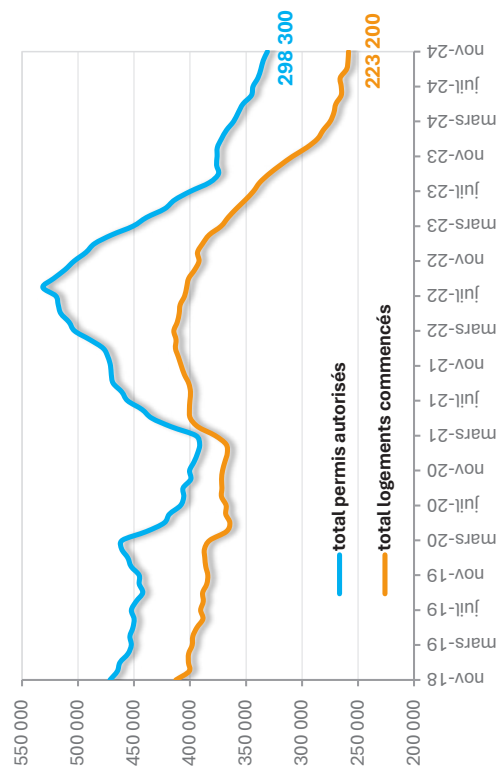
Poids du bâtiment pour la métallurgie
en Vendée



Estimation : 150 entreprises de la
métallurgie en Vendée travaillent pour
le secteur du Bâtiment et
représentent environ 7100 salariés

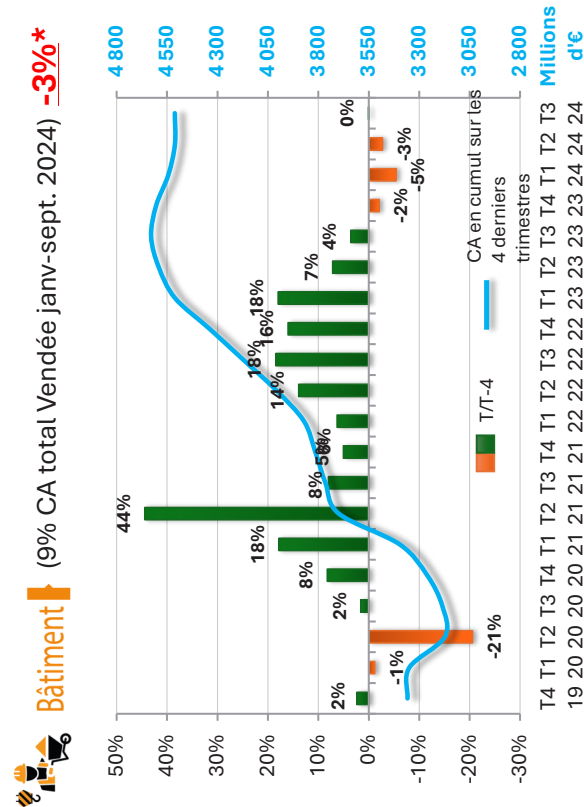
FOCUS BATIMENT (National)

Logement - Nombre de permis de construire autorisés et commencés (*glissement annuel – cumul 12 mois*)



Source : INSEE & SOeS/Sit@del2 - Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire - Traitement : OESTV

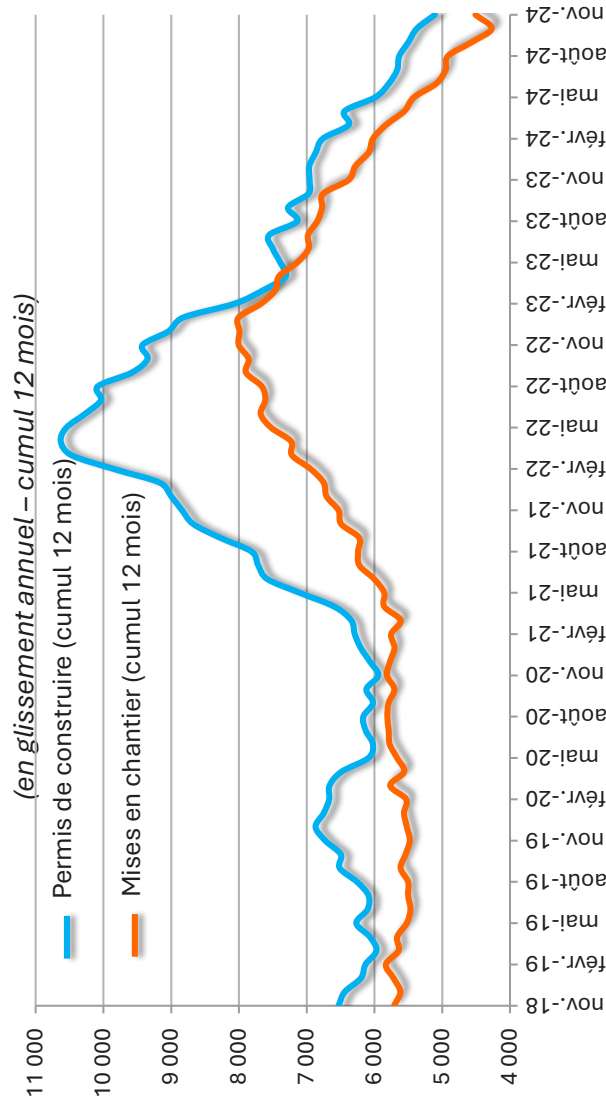
FOCUS BATIMENT (Vendée)



***comparé à janvier-septembre 2023**

FOCUS BATIMENT (Vendée)

Évolution des permis de construire et des mises en chantier en Vendée



4 621 permis de construire
sur janv.-nov. 2024

-29%
comparé à
janv.-nov. 2023

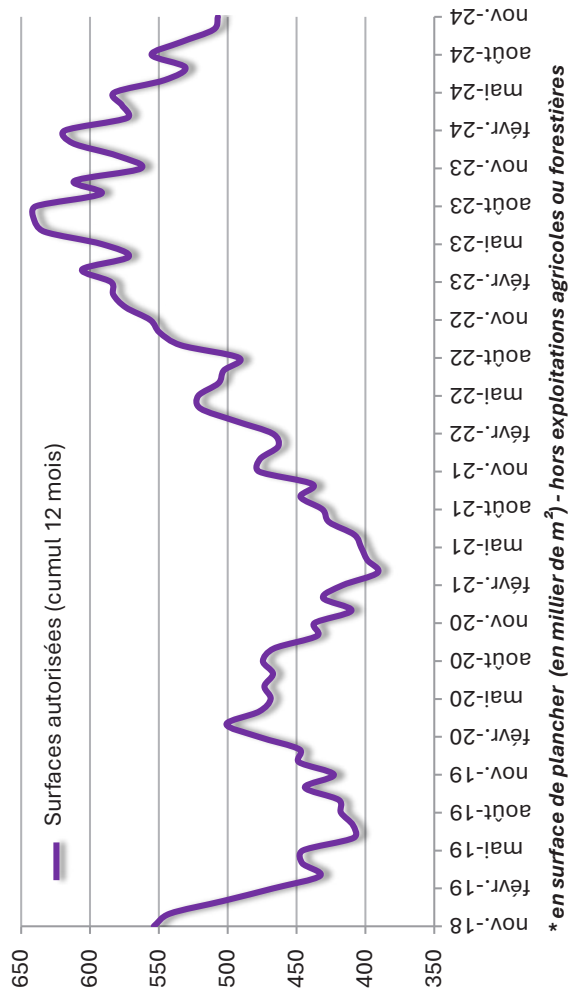
4 062 mises en chantier
sur janv.-nov. 2024

-30%
comparé à
janv.-nov. 2023

Source : SOeS/Sit@del2 - Traitement : OESTV

FOCUS BATIMENT (Vendée)

Locaux non résidentiels autorisés* en Vendée
(en glissement annuel - cumul 12 mois)

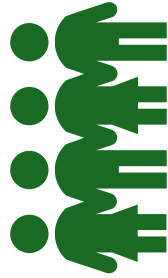
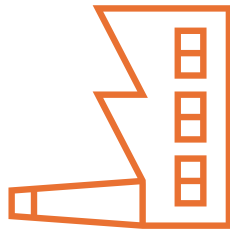


**451 090 m² de
surfaces autorisées
sur janv.-nov. 2024**

-14% comparé à
janv.-nov. 2023

Source : SOeS/Sit@del2 - Traitement : OESTV

FOCUS NAUTISME (Vendée)



Poids du nautisme en Vendée

5100 salariés
(dont 4200 monofilière)

FOCUS NAUTISME (Vendée)

Principales filières exportatrices en Vendée
(évolution comparée à la même période de l'année précédente)

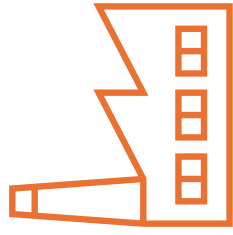
	Janv.-sept. 2024
Produits de boulangerie-pâtisserie et pâtes alim. (16%*)	+12%
Navires et bateaux (15%)	-34%
Machines et équipements d'usage général (8%)	+3%
Viande et produits à base de viande (6%)	+10%
Articles d'habillement (6%)	0%
Total Exportations	-8%

*Poids dans l'ensemble des montants exportés depuis la Vendée sur les 9 premiers mois de 2024

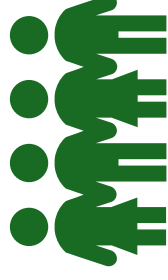
Sur les 9 premiers mois de l'année 2024, la construction nautique, historiquement première filière exportatrice vendéenne enregistre une forte baisse (- 34%) de ses montants à l'export comparé à la même période de 2023, plombée particulièrement par le marché américain en particulier (-51% sur ce dernier qui représente son 1^{er} marché) mais également par les échanges réalisés avec des partenaires proches géographiquement (- 62% vers l'Italie, -44% vers l'Allemagne ou encore - 43% vers le Royaume-Uni).

Source : Direction Générale des Douanes - Traitement : OESTV

FOCUS MACHINISME AGRICOLE (Vendée)



Poids du machinisme agricole
en Vendée



3900 salariés (dont 1600
monofilière)

FOCUS MACHINISME AGRICOLE (National)

Décembre 2024 = **28^{ème} mois de baisse** en prise de commandes avec un automne 2024 à -28 % par rapport à il y a 2 ans

Tous les secteurs (travail du sol, vigne et céréale) sont en baisse, sauf l'élevage

39 198 tracteurs ont été immatriculés pour la première fois en France en 2024. C'est 5,8% de moins qu'en 2023. Ces résultats sont à nuancer. En effet, les statistiques d'immatriculation des tracteurs et chargeurs téléscopiques ont été impactées par la nouvelle réglementation européenne sur le freinage des véhicules agricoles, entrée en vigueur au 1er janvier 2025. Une échéance qui a incité la profession à pré-immatriculer les tracteurs (ou chargeurs) concernés avant la fin de l'année.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les exportateurs français.

AXEMA table sur **une reprise progressive à partir de mi-2025**, conditionnée par des récoltes agricoles normales. **La relance sera également stimulée par le renouvellement naturel du parc et l'arrivée de nouvelles technologies, renforçant la productivité des agriculteurs.**

Source : AXEMA (Syndicat français des Industriels de l'Agroéquipement) :

Chiffres Activité Partielle en Vendée (source DDETS)

Année 2024 :

- 343 demandes d'activité partielle
- 248 dossiers validés
- 70 refus = 318 soit 20 % de refus

Sur les principaux motifs de recours :

- 180 pour conjoncture économique
- 44 pour des sinistres

Constat : Montée en puissance des demandes sur les 3 derniers mois

Chiffres du chômage en Vendée (source DDETS)

- Cat. A Vendée : 22660 demandeurs d'emploi
 - + 4,9 % (T4 2024 / T3 2024)
 - + 7,1 sur un an (2024 / 2023)

- Cat. A Région :
 - 5,4 % sur un trimestre (T4 2024 / T3 2024)
 - + 6% sur un an (2024 / 2023)

Chômage des jeunes (Vendée) : 3650 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans

- + 9 % sur un trimestre
- + 12,3 % sur un an (2024 / 2023)

Chômage des plus de 50 ans (Vendée) : 7050 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

- + 2.6 % sur un trimestre (T4 2024 / T3 2024)
- + 5.7 % sur un an (2024 / 2023)

Convention collective nationale

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

Accord du 14 avril 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Savoie)

NOR : ASET2550450M

IDCC : 3248

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

UIMM Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

USM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur volonté à s'entendre pour adopter des mesures en faveur de l'emploi visant à faire face au contexte économique difficile auquel les entreprises de Savoie sont confrontées depuis le 2^e trimestre 2024.

Le but recherché est de favoriser le maintien dans l'emploi et de développer l'employabilité des salariés par l'acquisition de compétences au travers de la formation professionnelle.

Ce faisant, les parties signataires réaffirment leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, l'emploi et les salariés au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

■ Les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer le redémarrage de l'activité en mettant à profit les périodes de sous activité pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers, à l'intégration et au développement des

technologies, à la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;

- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain, avec une attention particulière aux TPE et PME ;
- permettre aux salariés d’acquérir de nouvelles compétences en suivant, notamment, des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ou le cœur de métier de leur entreprise et qui pourront être prises en compte dans le plan de développement des compétences.
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Éléments de synthèse sur le diagnostic partagé

Secteur de la métallurgie en Savoie

480 entreprises ou établissements appliquent la convention collective nationale de la métallurgie en Savoie, dont 90 % ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Leur ventilation par code de la nomenclature des secteurs d’activité de l’économie est la suivante :

24 – Métallurgie-sidérurgie-fonderie	10	2 %
25 – Produits métalliques	136	28 %
26 – Produits informatiques, électroniques et optiques	17	4 %
27 – Équipements électriques	21	4 %
28 – Machines et équipements	46	10 %
29 – Industrie automobile	6	1 %
30 – Autres matériels de transports et construction aéronautique et spatiale, ferroviaire et navale	4	1 %
32 – Autres industries manufacturières	5	1 %
33 – Réparation-installation et autres activités	91	19 %
Autres codes APE	144	30 %

Mise en garde : ces % sont basés sur le nombre d’entreprises (ou d’établissements) et non pas sur le nombre d’emplois de ces entreprises. Ils sont donc à relativiser. Ainsi à titre d’exemple, 1 des 10 entreprises dont l’activité relève de la « Métallurgie-sidérurgie-fonderie » emploie plus de 11 % du nombre total des salariés relevant de la métallurgie en Savoie.

Ces entreprises emploient 10 700 salariés.

Plus du tiers d’entre eux ont plus de 50 ans.

Il est important de souligner que plus que dans d’autres territoires en France, ces entreprises sont très majoritairement sous-traitantes au sens où elles ne fabriquent pas un produit propre directement commercialisable. Elles ont pour clients des entreprises relevant de secteurs d’activité très diversifiés tels que la transformation des métaux, la mécanique, l’automobile, l’énergie, la construction navale, l’aéronautique, le spatial, le ferroviaire, le nucléaire, les domaines électrique et électronique, mais également la construction, l’aménagement de la montagne, les activités d’études et de recherche, sans que cette liste puisse être exhaustive.

En tant qu’entreprises sous-traitantes, les entreprises de la métallurgie de la Savoie subissent, par contre-coup, les difficultés économiques qui touchent les différents secteurs d’activité auxquels appartiennent leurs donneurs d’ordre.

Ainsi, la filière automobile fait partie des secteurs les plus impactés par la dégradation du marché. Les ventes de voitures neuves ont baissé de 3,17 % en France en 2024 et les prévisions pour 2025 ne font pas apparaître d'amélioration. Les sous-traitants du secteur sont particulièrement impactés par ce ralentissement, alors que certains d'entre eux voient déjà leur trésorerie dégradée par les investissements réalisés afin de s'adapter au virage vers l'électrique pris par les constructeurs.

L'instabilité politique et les incertitudes liées à l'environnement géopolitique ont entraîné un ralentissement de l'investissement des entreprises, impactant les entreprises de conception et de production de biens d'équipements industriels.

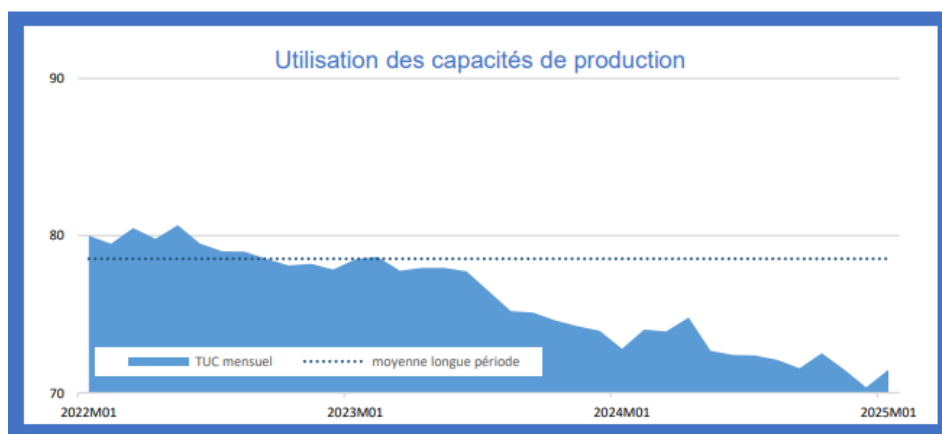
Les fournisseurs d'équipement sont également fortement impactés par la crise du secteur du bâtiment. En 2024, le nombre de nouvelles constructions dans l'immobilier résidentiel a baissé de plus de 20 %. Le secteur a connu un nombre important de faillites d'entreprises (plus de 130 en Savoie en 2024). Ce ralentissement s'est répercuté sur l'ensemble des sous-traitants industriels du secteur.

Enfin, la situation économique difficile de quelques grands donneurs d'ordre du département a également entraîné une baisse d'activité pour leurs sous-traitants locaux.

Diagnostic partagé sur la situation économique

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de la Savoie a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

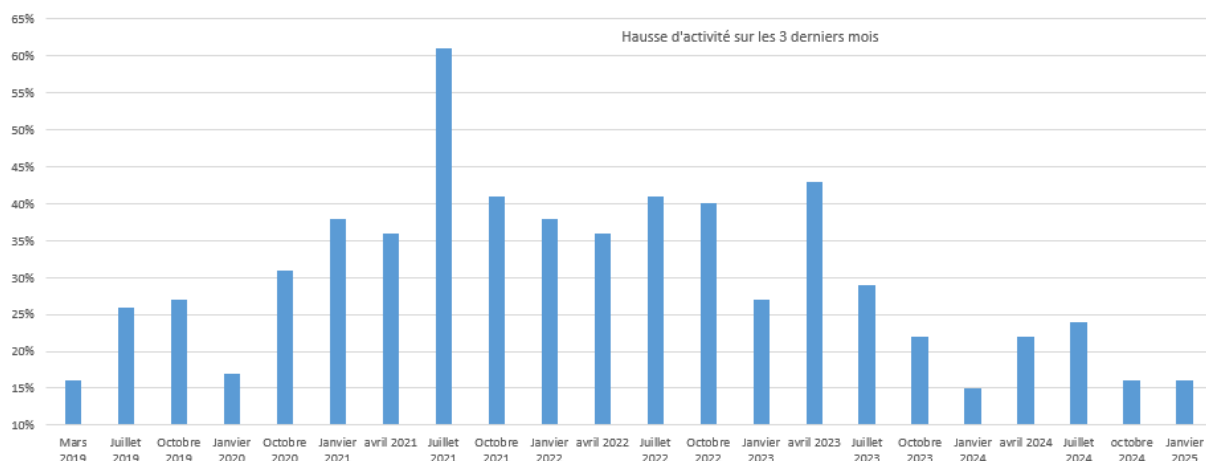
Une forte et constante baisse du taux d'utilisation des capacités de production depuis 2022



Source : données Banque de France : enquête mensuelle régionale sur l'évolution de la conjoncture économique dans les secteurs de l'industrie – Janvier 2025

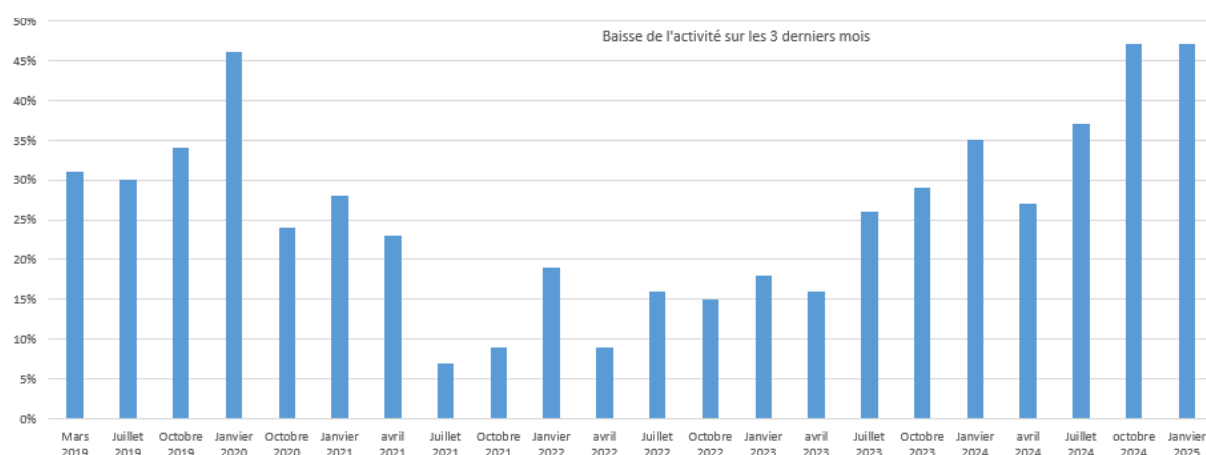
(Voir page suivante.)

Une forte baisse du pourcentage d'entreprises déclarant avoir eu une hausse d'activité sur le trimestre écoulé



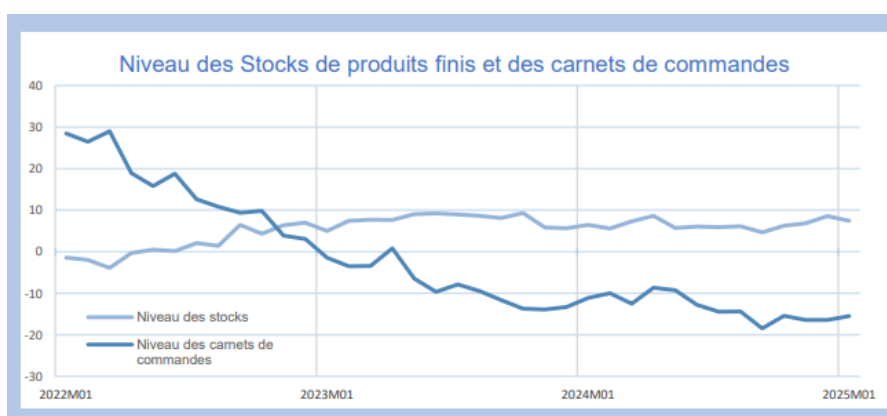
Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Une forte augmentation du pourcentage d'entreprises déclarant avoir eu une baisse d'activité sur le trimestre écoulé



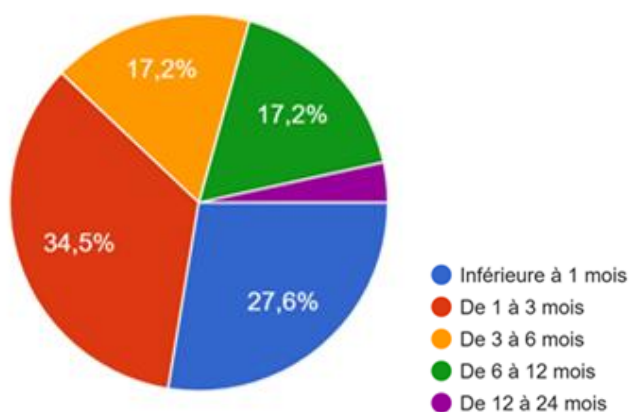
Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Une forte baisse du niveau des carnets de commandes



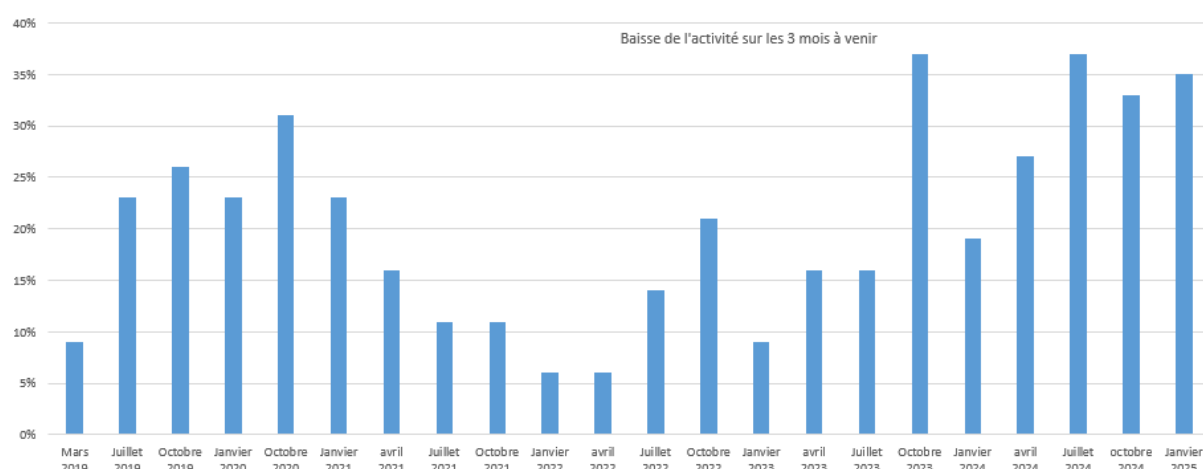
Source : données Banque de France : enquête mensuelle régionale sur l'évolution de la conjoncture économique dans les secteurs de l'industrie – Janvier 2025

Un fort manque de visibilité sur le niveau d'activité à venir



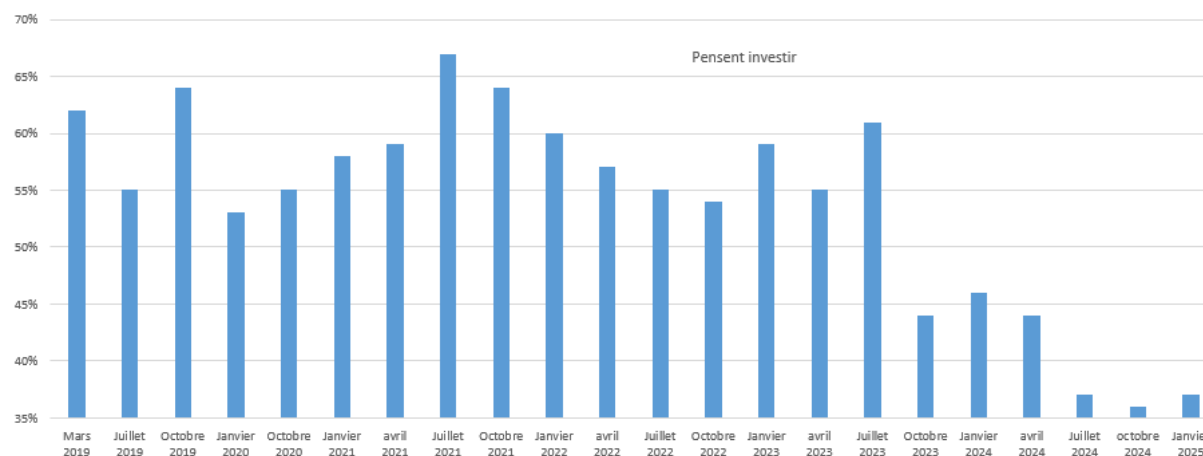
Source : enquête complémentaire de conjoncture économique UIMM Savoie – Février 2025

Une forte augmentation du pourcentage d'entreprises déclarant une baisse d'activité sur le trimestre à venir



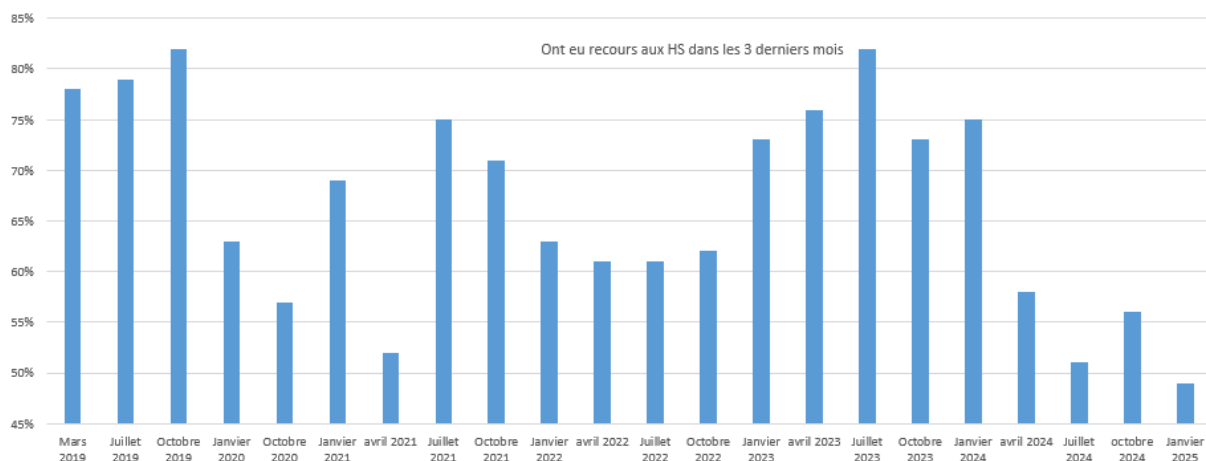
Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Une très forte diminution des projets d'investissement



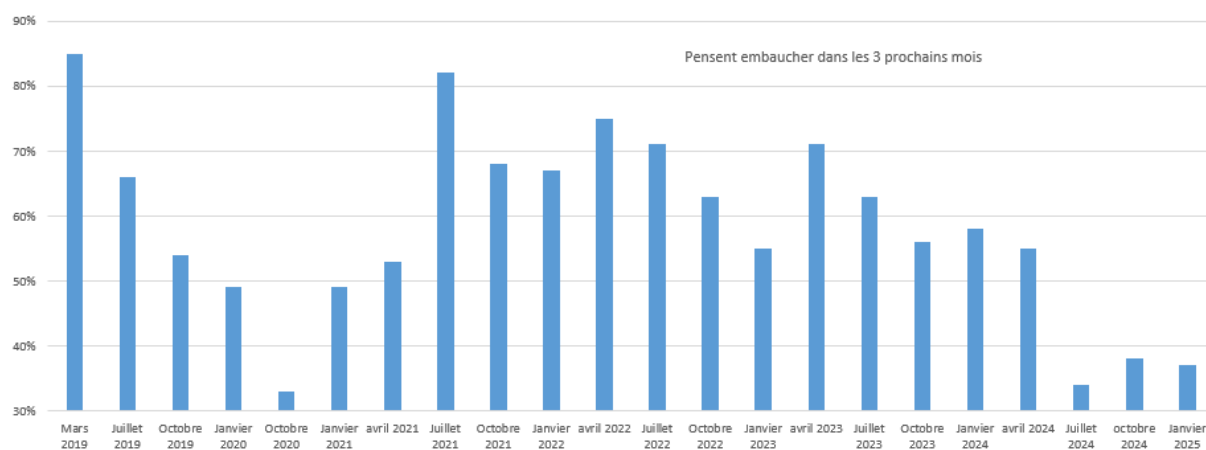
Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Une très forte baisse des heures supplémentaires sur le trimestre écoulé



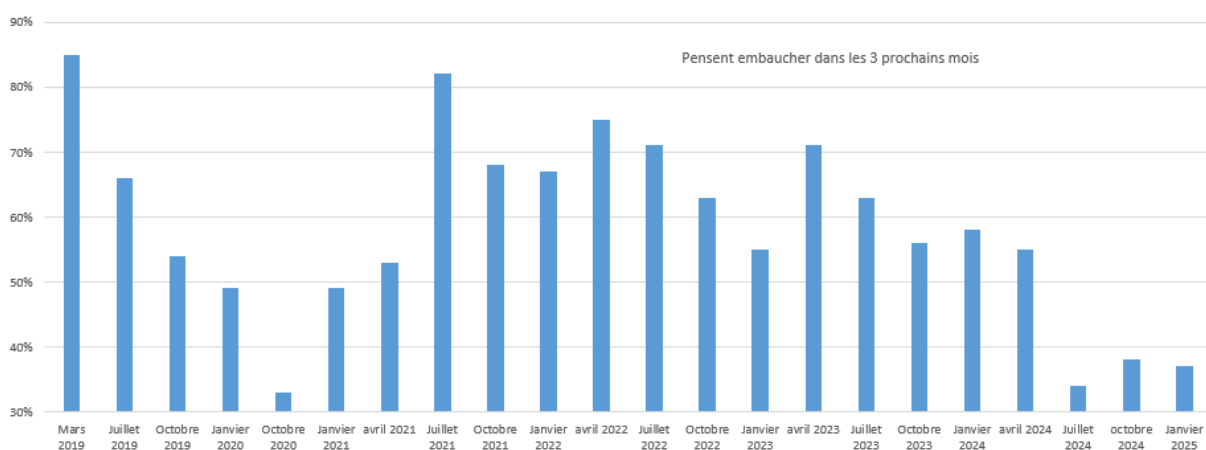
Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Une baisse sensible du recours au travail temporaire



Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Un effondrement des intentions d'embauches



Source : enquête de conjoncture économique UIMM Savoie – Janvier 2025

Comme le démontrent ces différentes études, les entreprises de la métallurgie de la Savoie rencontrent une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité. Or, cette forte baisse d'activité intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières et dégradent d'autant plus leur trésorerie.

Cela les amène à :

- geler et différer leurs projets d'investissements ;
- revoir à la baisse leurs projets de recrutements ;
- baisser le recours aux heures supplémentaires et à l'intérim ;
- différer leur projet de formation ;
- augmenter le recours au dispositif d'activité partielle ;
- envisager devoir procéder à des réductions d'emploi.

Le présent accord a pour objet de les aider à passer ce cap conjoncturel difficile et à préparer le redémarrage de l'activité :

- en élargissant les compétences de leurs collaborateurs, notamment les moins qualifiés ;
- en préparant leurs collaborateurs aux évolutions technologiques actuelles et à venir (ex : intégration de la robotique industrielle, mise en œuvre de la réalité augmentée et d'objets connectés, utilisation d'outils numériques et digitaux, changements de process liés à la décarbonation, etc.) ;
- en valorisant leurs collaborateurs expérimentés par l'attribution de missions de transmission des savoirs,
- en formant les salariés pendant les périodes d'activité partielle ;
- en préparant leurs collaborateurs à une diversification de nouveaux marchés.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Savoie ont la conviction que la formation et le développement des compétences sont des leviers de performance globale et de sécurisation des emplois, pour lesquels ils souhaitent mobiliser des moyens exceptionnels de soutien, au bénéfice des entreprises les plus fragilisées par le contexte économique de la période actuelle.

Ils affirment leur attachement à l'anticipation de l'évolution des compétences et à sa prise en compte par les entreprises du territoire dans le cadre de leur GEPP et de leur plan de développement des compétences. La mobilisation de la formation, notamment en période d'activité partielle, et d'activité partielle de longue durée est un axe essentiel de cette GEPP.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département de la Savoie conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle :

■ Les principaux objectifs de formation identifiés sont notamment les suivants :

- permettre aux salariés de monter en compétences sur les méthodes de travail, les nouveaux outils et les nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes et/ou les évolutions internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants et/ou aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;

- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

■ Ces formations pourront concerner en particulier :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues (ou risquent de devenir) obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière.

■ Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques industrielles (chaudronnerie, soudure, tuyauterie, productique, mécanique, usinage, technologie, maintenance industrielle, électrotechnique, ingénierie de production et qualité) ;
- organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- management des équipes, accompagnement au changement

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

■ Financements spécifiques prévus par le présent accord :

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

■ Financements de droit commun :

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche...

■ Autres financements mobilisables :

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

■ Frais restant à charge :

Les autres frais liés à la formation qui ne feraient pas l'objet d'une prise en charge au titre des fonds de la formation professionnelle ou autre dispositif de financement restent à la charge de l'entreprise.

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi sera réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de membres de la CPTN représentants de chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Savoie.

Un bilan d'étape semestriel est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Une commission de suivi supplémentaire peut également être réunie à la demande la majorité des membres de la CPTN représentants des organisations syndicales signataires. Celles-ci transmettront leur demande à l'UIMM Savoie.

La commission paritaire de suivi se réunit sur convocation de l'UIMM Savoie.

Lors de la commission de suivi, les partenaires sociaux examineront les conditions de mise en œuvre de l'accord : statistiques relatives aux types d'entreprises, profils des salariés, nature et domaine de formations réalisées...)

Article 5 | Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Chambéry, le 14 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 10 mars 2025

à l'accord territorial du 9 juin 2022
relatif à l'indemnité de repas de jour, à l'indemnité de rappel
et à la valeur du point de la prime d'ancienneté
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2550488M

IDCC : 3248

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

UIMM Drôme Ardèche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 9 juin 2022 les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau des territoires de la Drôme et de l'Ardèche ont conclu un accord autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche.

Celui-ci avait notamment pour objet d'instituer à compter du 1^{er} janvier 2024 une indemnité de repas de jour, une indemnité de rappel ainsi que la valeur du point territorial servant au calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il en déterminait les montants prévisionnels qui étaient définis à la lumière de l'avenant 65 à la convention collective Drôme-Ardèche alors en vigueur. Ayant constaté que ces montants étaient d'ores et déjà devenus obsolètes du fait de la conclusion de l'avenant 66 déterminant les montants applicables au titre de l'année civile 2023, ceux-ci ont été actualisés par l'avenant n° 1 conclu le 29 janvier 2024.

Dans le même temps, les négociations portant sur une éventuelle revalorisation de ces montants pour l'année à venir n'ont pas abouti et les montants fixés dans le cadre de l'avenant susmentionné sont restés applicables au titre de l'année civile 2024.

Les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis en février 2025 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) afin d'engager de nouvelles négociations portant sur la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, à l'indemnité de repas de jour ainsi qu'aux indemnités de rappel déterminés par notre accord territorial autonome conclu le 9 juin 2022.

À l'issue de ces réunions, le présent avenant a été signé et vient modifier comme suit les montants définis dans l'annexe 1 à l'accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme-Ardèche.

Article 1^{er} | Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

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

Article 2 | Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

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

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Valence, le 10 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Applicable au 1^{er} janvier 2025.

Article 1^{er} | Indemnité de repas de jour

Conformément à l'article 3 de l'accord territorial autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche conclu le 9 juin 2022, le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé à 3,16 euros.

Article 2 | Indemnité de rappel

Conformément à l'article 6 de l'accord territorial précité, le montant des indemnités de rappel pour chacune des tranches horaires est fixé à :

- 12,83 euros entre 6 h du matin et 22 h ;
- 15,45 euros entre 22 h et 6 h du matin ;
- 20,62 euros le dimanche ou un jour férié entre 0 h et 24 h.

Article 3 | Valeur du point de la prime d'ancienneté

Conformément à l'article 7 de l'accord territorial précité, la valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,37.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Avenant du 4 avril 2025

relatif à la valeur des indemnités de repas à compter du 1^{er} mai 2025
(Vendée)

NOR : ASET2550494M

IDCC : 3248

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 mars 2025 pour négocier la valeur de l'indemnité de repas des salariés en équipes postées, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée (IDCC : 2489).

Article 1^{er} | Valeur de l'indemnité de repas

Le montant journalier de l'indemnité de repas est égal à six euros et douze centimes (6,12 €).

Article 2 | Durée de l'avenant, entrée en vigueur et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2025.

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

Article 3 | Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, cette révision prendra la forme d'un nouvel avenant.

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

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

Article 4 | Dénonciation

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

Article 5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent avenant dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à la Roche-sur-Yon, le 4 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accord professionnel

SOCIÉTÉ D'ASSURANCE

Avenant du 1^{er} avril 2025

relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé),
au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite

NOR : ASET2550455M

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances,

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995
et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 2 avril 2024),

il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} mai 2025 et s'achevant le 30 avril 2026.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2026 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2026.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2025.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avantant.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 12 du 14 avril 2025

à l'accord du 27 novembre 2008
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2550451M

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

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

L'accord a été modifié par plusieurs avenants signés par les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières entre 2008 et 2024.

Les parties se sont réunies en vue de conclure le présent avenant n° 12 qui a uniquement vocation à reprendre les termes de l'avenant n° 11 en les adaptant aux remarques et demandes formulées par la sous-commission de la protection sociale complémentaire aux fins d'extension.

Ainsi, le présent avenant n° 12 se substituera à l'avenant n° 11.

Article 1^{er} | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier la rédaction de l'article 6 de l'accord et d'instaurer un taux de cotisations applicable pour l'année 2025.

Article 2 | Dispositions modifiées

L'article 6 de l'accord susmentionné intitulé « Financement », est désormais rédigé comme suit :

« Article 6 | Financement

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations au titre des risques invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles du régime spécial des industries électriques et gazières actuellement définies par l'article 2 du décret n° 2005-278 du 24 mars 2005.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

Les parties se réservent le droit de la faire varier par avenant de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée, soit 80 % pris en charge par l'employeur et 20 % par le salarié. »

Article 3 | Taux de cotisations

Le présent avenant fixe :

■ Pour l'année 2025 :

Le taux global de cotisations applicable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 s'élève à 0,617 %, réparti entre un taux de cotisation employeur de 0,494 % et un taux de cotisation salariale de 0,123 %.

■ Pour l'année 2026 :

À l'approche du terme de l'exercice 2025, les parties signataires se réuniront afin de déterminer le taux de cotisations applicable pour l'année 2026.

À défaut, les taux fixés pour l'année 2025 continueront d'être appliqués.

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Les stipulations du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Elles se substituent à celles de l'avenant n° 11 signé le 22 novembre 2024 ayant le même objet.

À compter de cette date, les termes de l'article 6 de l'accord collectif du 27 novembre 2008 seront rédigés conformément à l'article 2 ci-dessus.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France hexagonale, dans les départements et régions d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 4.3 | Notification, dépôt et publicité

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

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.4 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 4.5 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Prévoyance complémentaire des salariés statutaires

Grille de prestations

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Capitaux décès (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès)		
Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure à 90 % du plafond annuel de la sécurité sociale x le temps de travail contractuel du salarié		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	200 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	300 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de Pacs ou en concubinage	250 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	350 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge Ex : 1 enfant 2 enfants	80 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) 80 % 160 % (160 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents : En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : – lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré ; – lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	100 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
Rente d'éducation		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	– 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus ; – 20 % entre 16 et 21 ans inclus ; – 20 % entre 22 et 25 ans inclus. Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1 ^{er} janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
Allocation décès		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	1 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès (à titre indicatif, 3 666 euros en 2023)	

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Prestations d'aide aux aidants		
Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP)	
Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein ou à temps partiel	
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP)	
Indemnité complémentaire à l'AJPA en cas de congé de proche aidant		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de proche aidant pour le salarié bénéficiant de l'AJPA	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel ou de manière fractionnée
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)
Plateforme d'aide aux aidants		
Niveau 1 : accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
Niveau 2 : accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP, de l'AJPP ou de l'AJPA	Possibilité pour l'aidant de bénéficier de prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement, en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).	

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accord national interprofessionnel

PROTECTION SOCIALE

Accord national interprofessionnel du 18 février 2025 relatif à la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale

NOR : ASET2550460M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 5 mars 2021, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, ont décidé d'inscrire à l'agenda économique et social paritaire autonome le sujet de la gouvernance des groupes de protection sociale (GPS) avec pour enjeu d'évaluer la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 8 juillet 2009 et de proposer, le cas échéant, une révision du texte pouvant aller jusqu'à établir de nouvelles règles de fonctionnement pour mieux répondre aux évolutions intervenues dans les groupes et au contexte dans lequel ils évoluent. Pour ce faire et conformément à l'ANI « pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation » du 14 avril 2022, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel ont décidé de mener un travail préalable de diagnostic et de réflexion.

Voulu, défini et piloté par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, le GPS est un ensemble structuré qui porte et gère des dispositifs mutualisés et financés exclusivement par le travail au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés. Ces

dispositifs peuvent également couvrir, à titre individuel ou non, d'autres populations telles que les travailleurs non-salariés et les retraités.

Au cœur de la protection sociale complémentaire, les groupes paritaires de protection sociale constituent un modèle solidaire, et non lucratif, dont la responsabilité est confiée aux organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces dernières sont convaincues que la protection sociale est un levier d'attractivité, mais aussi un enjeu de dialogue social dans les entreprises et les branches professionnelles.

Il est de la responsabilité des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel de s'assurer de la pertinence, de la qualité et de la pérennité des services rendus aux branches professionnelles, aux entreprises et à leurs salariés. Avec les GPS, les branches professionnelles, les entreprises et les salariés ont la possibilité de choisir un point d'entrée unique pour toutes les questions liées à la protection sociale complémentaire dans la proximité et dans le respect de tous les acteurs exerçant des activités d'assurances de personnes, notamment la prévoyance et la santé.

Dans un secteur extrêmement réglementé, les GPS, grâce à leur nécessaire performance économique, financière, environnementale et sociale, sont un cadre privilégié pour l'innovation et l'accompagnement des transitions, notamment dans le cadre de la prévention et de l'action sociale. L'une des ambitions du présent accord est de donner aux GPS les moyens d'accomplir cette mission, en commençant par ceux nécessaires à leur gouvernance pour exercer leurs prérogatives de pilotage et de contrôle.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel doivent disposer, au niveau du groupe, des moyens de gouvernance et de contrôle, ainsi que des informations nécessaires pour assurer une gestion efficace et garantir la qualité, la pertinence et la pérennité du service rendu sur l'ensemble du périmètre du groupe de protection sociale.

De la sorte, la gouvernance paritaire répond à la double exigence de garantir la sécurité des opérations portées par chacun des organismes membres du groupe tout en préservant les intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire dont elle assume la responsabilité.

Ce sont ces objectifs qui ont guidé les organisations signataires du présent accord, dont les dispositions annulent et remplacent celles de l'ANI du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes de protection sociale.

NB : Toutes les fonctions visées dans le présent accord sont à comprendre au féminin comme au masculin.

Chapitre 1^{er} Les caractéristiques du GPS

Section 1^{re} Réaffirmer la pertinence du modèle GPS

Article 1^{er} | *La raison d'être du modèle GPS : le service rendu aux assurés et employeurs*

Conformément à l'article 9-2 de l'ANI du 14 avril 2022 « pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation », la raison d'être du modèle GPS vise à mettre en avant les spécificités du GPS dans l'environnement de la protection sociale complémentaire. Sur cette base, chaque GPS définit ou redéfinit sa propre raison d'être en fonction de son identité, sa vision et sa stratégie dans le cadre des orientations suivantes :

- mettre en œuvre une couverture retraite et une assurance complémentaire dans les conditions décrites à l'article 2 ;
- promouvoir la prévention en santé adaptée aux caractéristiques des personnes, des branches professionnelles, des populations et des territoires concernés ;
- promouvoir des services innovants, solidaires et accessibles par un accompagnement tout au long de la vie ;
- en complément des autres acteurs compétents dans ce domaine, promouvoir la qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVCT) ainsi que la prévention en santé au travail (collective et individuelle) sans pour autant se substituer aux obligations légales de l'employeur ;
- promouvoir l'engagement social et environnemental dans les conditions décrites à l'article 3 du présent accord.

Article 2 | Les grands principes du GPS

Le groupe de protection sociale (GPS) est un organisme non lucratif qui regroupe des institutions de retraite complémentaire (IRC) et des institutions de prévoyance (IP), personnes morales de droit privé à but non lucratif définies respectivement aux articles L. 922-1 et suivants, et L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Prenant acte du financement par les cotisations des couvertures collectives de protection sociale, le pilotage des groupes de protection sociale et des structures qui les composent est assuré de manière autonome et indépendante par les partenaires sociaux.

Le GPS est un ensemble structuré de personnes morales, ayant entre elles des liens étroits et durables, créé, piloté et contrôlé par les partenaires sociaux.

Les personnes morales composant le GPS, mettent en œuvre deux types d'activités complémentaires dans le champ de la protection sociale :

- assurer une mission d'intérêt général de gestion du régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé Agirc-Arrco ;
- proposer des solutions adaptées pour couvrir, de manière collective ou individuelle, les risques liés à la personne physique notamment en matière de santé et de prévoyance (invalidité – incapacité – décès) et des mesures de prévention.

D'autres services, prestations ou garanties entrant dans le champ de la protection sociale, peuvent également être développés par les groupes, à titre collectif ou individuel. La prévention et l'action sociale constituent des outils permettant de renforcer la santé et la cohésion sociale mais aussi d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail et de bien-être des salariés en les adaptant aux spécificités des branches professionnelles. L'action sociale soutient les publics les plus fragiles grâce à des aides financières ponctuelles ou des services adaptés. La co-construction de tels dispositifs est favorisée par le développement par les GPS de relations de proximité et de confiance sur le long terme avec les branches professionnelles, les entreprises, les salariés et le cas échéant d'autres parties prenantes.

Le groupe, doté d'une association sommitale gérée paritairement comporte au moins une institution de retraite complémentaire et une institution de prévoyance.

Le conseil d'administration de l'association sommitale définit les orientations politiques et stratégiques du groupe. Ce dernier met en commun des moyens de gestion, au service des branches professionnelles, des entreprises, des travailleurs salariés ou non-salariés et des retraités.

L'association sommitale du GPS apprécie la pertinence d'élargir à d'autres activités qui seraient sans lien avec la raison d'être du modèle GPS mais qui répondent aux besoins des assurés et des entreprises.

Article 3 | Engagement social et environnemental

Au-delà des réglementations en vigueur pour les diverses instances ou institutions membres des GPS, et dans un contexte de transitions multiples (transition écologique, évolutions technologiques etc.), la raison d'être du modèle GPS implique un engagement orienté vers des objectifs sociétaux, sociaux et environnementaux ambitieux qu'il appartient à la gouvernance paritaire du groupe de définir, de contrôler et d'évaluer régulièrement.

Les GPS doivent être force de propositions face aux impacts de ces transitions et se donner les moyens d'avoir une visibilité pluriannuelle des investissements réalisés en conséquence. Il s'agit d'opérer un changement de paradigme où la performance financière n'est plus appréciée seule mais au même niveau qu'une stratégie sociale et/ou environnementale.

Dans ce cadre, en articulation avec les obligations prudentielles applicables et la situation financière du groupe, des engagements d'investissements à impact social et environnemental devront être pris.

Le statut d'entreprise à mission peut offrir aux GPS un cadre propice à l'exercice de leur responsabilité sociale et environnementale, renforçant ainsi leur engagement.

Section 2 La préservation des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire

Article 4 | Définition

Les intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire sont consacrés dans plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI du 8 juillet 2009, ANI instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire du 17 novembre 2017) sans que la notion ne soit définie de manière précise. Afin d'assurer la préservation de ces intérêts sur le long terme, il importe d'en préciser ici les contours.

Les intérêts matériels sont principalement caractérisés par :

- l'équilibre financier global du régime de retraite ;
- une gestion efficiente impliquant par exemple des actions pour maîtriser les coûts de gestion tout en assurant la meilleure qualité du service rendu aux participants salariés couverts, aux retraités ainsi qu'aux entreprises adhérentes ;
- le respect par les institutions de retraite complémentaire des impératifs de bonne gestion, de sécurité, de liquidité et de performance attendus des fonds associés aux réserves.

Les intérêts moraux sont notamment caractérisés par :

- les principes de lisibilité et de solidarité tant interprofessionnelle qu'intergénérationnelle ;
- la transparence dans l'utilisation et la gestion des fonds (investissement socialement responsable) et dans la gouvernance (déontologie et prévention des conflits d'intérêts) ;
- la qualité du service rendu ;
- la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux dans le cadre de la politique financière.

La préservation des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire amène à distinguer les comportements inhérents aux personnes morales constituant le GPS et aux personnes

physiques (administrateurs ou direction générale), en s'inspirant des textes et définitions existants :

S'agissant des personnes morales, la préservation de ces intérêts comprend notamment :

- la transparence des IRC vis-à-vis de la fédération et réciproquement ;
- le respect de la conformité juridique et réglementaire ;
- le respect de la séparation comptable entre les activités de retraite complémentaire et d'assurance de personnes garanti par l'utilisation conforme des clés de répartition analytiques telles que prévues à l'article 5 du présent accord ;
- la correcte répartition de la rémunération des dirigeants effectifs entre les activités de retraite complémentaire et d'assurance de personnes ;
- la qualité de service ;
- le contrôle et la recherche d'efficience des coûts de gestion ;
- le niveau de performance des réserves ;
- la protection des données et notamment des données personnelles ;
- la prévention et la détection des faits de corruption dans le prolongement de la loi SAPIN II (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) ;
- la prévention des conflits d'intérêts ;
- l'étanchéité financière entre les activités de retraite complémentaire obligatoire et d'assurance de personnes.

S'agissant des personnes physiques, cela recouvre tous les sujets se rapportant à l'éthique et à la déontologie.

Article 5 | Principe d'organisation et de fonctionnement des GPS

Afin de garantir l'étanchéité financière entre les activités relevant, d'une part, de la retraite complémentaire obligatoire et, d'autre part, des activités d'assurance de personnes, le GPS met en place une organisation interne fondée sur le principe de leur séparation analytique, de telle sorte qu'aucune solidarité financière ne puisse être établie entre ces deux types d'activités. Cela implique une séparation claire au niveau comptable des flux financiers, ainsi que la séparation des données personnelles et leur sécurisation pour être conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD).

Plus précisément, il résulte de ce principe qu'aucune activité et aucune opération de diversification et/ou de croissance externe intervenant dans le champ concurrentiel ne peut être financée par des fonds liés à la retraite complémentaire.

Cette organisation et ce fonctionnement doivent permettre à la structure du groupe prudentiel visée au chapitre 2 d'exercer les responsabilités qui lui incombent conformément à la réglementation.

La fédération Agirc-Arrco formule des recommandations et des directives afin d'optimiser les modalités de répartition analytique des charges entre retraite complémentaire et autres activités, qu'elle porte à la connaissance du conseil d'administration de l'association sommitale du groupe, celui-ci pouvant également formuler des propositions visant au même objectif.

Chapitre II Une gouvernance paritaire consolidée et renforcée

Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent chapitre sont précisées dans les statuts de référence de l'association sommitale dans les conditions prévues à l'article 33.

Une attention particulière sera portée à ce que l'ensemble des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel soient parties prenantes de l'animation des GPS.

Section 1 Réaffirmer le rôle stratégique de l'association sommitale en renforçant le lien avec les différents membres du groupe

Article 6 | Adhésion à l'association sommitale

L'association sommitale est une association à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, sous contrôle paritaire, qui constitue la structure faitière de gouvernance du GPS.

Sont membres de l'association sommitale des organismes à but non lucratif : des institutions de retraites complémentaires, des institutions de prévoyance, unions d'institutions de prévoyance et, dans la mesure où elles existent, des institutions de retraite supplémentaire, des mutuelles, unions de mutuelles et sociétés d'assurances mutuelles.

Article 7 | Missions, attributions de l'association sommitale

L'association sommitale, structure unique de gouvernance du GPS, a pour missions et attributions :

- 1.** De définir et d'adopter les orientations politiques et stratégiques du GPS, de s'assurer de leur adéquation avec la raison d'être du modèle GPS définie à l'article 1^{er} du présent accord. L'association sommitale assure la cohérence d'ensemble des réponses aux besoins des entreprises, des salariés, des travailleurs non-salariés et des retraités. Elle s'assure de l'atteinte des objectifs qui en découlent ;
- 2.** De veiller à la qualité de la gouvernance du GPS, au fonctionnement normal des instances et au règlement des conflits d'intérêts de toute sorte. À ce titre elle s'assure notamment que les institutions de prévoyance prennent en compte les orientations et recommandations émises par le conseil d'administration du centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) concernant leur gouvernance tel que prévu à l'article 27 du présent accord ;
- 3.** D'assurer la préservation des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire tels que définis aux articles 4 et 25 du présent accord ;
- 4.** De veiller au respect par l'ensemble des organismes de leurs obligations et engagements ;
- 5.** De veiller au périmètre du GPS, et à ce titre de valider, sur proposition de la structure de groupe prudentiel et dans les conditions prévues aux articles 31 et 32 du présent accord :
 - les modifications et/ou évolutions du périmètre d'activité du GPS ;
 - les rapprochements, les prises de participation ou les partenariats concernant un membre du GPS.

L'association sommitale s'assure que ces évolutions sont conformes aux intérêts du groupe et à ceux de la retraite complémentaire tels que définis aux articles 4 et 25 du présent accord. Elles doivent faire l'objet d'un suivi régulier notamment par le biais d'un compte rendu annuel ;

- 6.** De s'assurer que les comités spécialisés (notamment le comité d'audit, le comité des rémunérations) ont été mis en place et d'en vérifier le bon fonctionnement, conformément à l'ANI du 17 février 2012 ;

- 7.** D'adopter une convention de fonctionnement, établie en considération d'un modèle élaboré dans le cadre de l'instance visée à l'article 29 du présent accord, soumise à la signature de chacun des organismes relevant du périmètre du GPS. Cette convention engage chaque membre vis-à-vis du groupe et de ses règles de fonctionnement et énonce clairement les attri-

butions respectives de l'association sommitale, des organes communs de gestion et de chacun des membres du groupe ;

8. De s'assurer auprès des organismes relevant du périmètre du GPS du respect par ceux-ci de leurs obligations légales, réglementaires ou statutaires telles qu'elles ont été définies dans la convention de fonctionnement prévue au paragraphe précédent, ainsi que du respect des règles de gouvernance dans les conditions définies dans la présente section ;

9. D'examiner, le cas échéant, des propositions de simplification de l'organisation des structures de décision des différents organismes, afin d'améliorer l'efficacité globale de fonctionnement ;

10. De valider le processus de recrutement, de nommer le directeur général et, le cas échéant, de mettre fin à ses fonctions. Cette attribution est élargie, lorsque cette fonction est prévue, à la nomination du ou des directeurs généraux délégués sur proposition du directeur général. En exécution de cette décision, le contrat de travail est conclu (et rompu) par la ou les structure(s) de moyens. Conformément aux règles en vigueur, lorsque le directeur général du groupe est également directeur général de l'Institution de retraite complémentaire, sa nomination est soumise à l'agrément de la fédération Agirc-Arrco au titre de ses fonctions de directeur dans les institutions de retraite complémentaire, et notifiée à l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) pour celles qui relèvent du périmètre prudentiel.

L'association sommitale n'exerce pas d'activité de gestion et n'a pas de moyens en propre en dehors de son cabinet dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord. Si elle a besoin de moyens extérieurs pour accomplir l'une de ses missions, elle demande au conseil d'administration de la structure de moyens, qui a alors une compétence liée, de prendre en charge.

Article 8 | Fonctionnement de l'association sommitale

L'association sommitale se dote de deux instances de fonctionnement pour piloter le groupe, une assemblée générale et un conseil d'administration.

Assemblée générale

Tous les administrateurs des différents organismes membres de l'association sommitale participent à l'assemblée générale par délégation de leur instance respective. Chaque membre dispose d'un nombre de voix qu'il répartit équitablement entre ses administrateurs.

La pondération des voix des organismes membres s'appuie pour moitié sur le poids relatif en termes de cotisations et pour moitié sur le poids relatif en termes de frais de gestion.

Au sein de l'assemblée générale, les représentants des institutions relevant de l'Agirc-Arrco doivent constituer au moins une minorité de blocage, soit au minimum 40 % des voix.

L'assemblée générale ordinaire doit notamment se prononcer sur :

- les orientations politiques et stratégiques du groupe adoptées par l'association sommitale ;
- le rapport moral présenté par le président au nom du conseil d'administration.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée par décision du conseil d'administration ou à la demande d'au moins la moitié de des membres de l'assemblée générale. Elle a notamment pour mission :

- d'approuver les statuts et de ratifier leurs modifications, dans le respect des statuts de référence ;
- de ratifier l'adhésion de nouveaux membres ;
- de prononcer l'exclusion de membres ;
- de décider de la dissolution de l'association sommitale.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Les membres du conseil d'administration ayant voix délibérative sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et pour les GPS professionnels, si leurs statuts le prévoient, sur propositions de candidats. Des moyens seront mis à disposition des administrateurs de l'association sommitale pour préparer les réunions des instances ainsi que des temps de formation technique et syndicale.

Au sein du conseil d'administration, les représentants des institutions relevant de l'Agirc-Arrco doivent constituer au moins une minorité de blocage, soit au minimum 40 % des administrateurs. Les mutuelles (relevant du code de la mutualité) et les sociétés d'assurance mutuelles (relevant du code des assurances), dès lors qu'elles ne se présentent pas sous forme paritaire, disposent d'un statut de membre avec voix consultative.

Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration peut se doter d'un bureau.

Ce bureau est composé d'au moins un représentant pour chaque organisation membre du conseil d'administration.

Lorsqu'il est mis en place, le bureau peut se doter d'un cabinet composé de professionnels rémunérés par la structure de moyens du GPS visée à l'article 12 du présent accord. Le nombre et les fonctions de ce cabinet sont décidés par le conseil d'administration.

Les membres du bureau ont accès à tous les ordres du jour, procès-verbaux de l'ensemble des organismes paritaires relevant du périmètre du GPS, ainsi qu'aux comptes-rendus des comités spécialisés lorsqu'ils existent.

Le cabinet est directement rattaché (recrutement, évaluation) au bureau du conseil d'administration pour l'accompagner dans l'exercice de ses missions et attributions.

Présidence paritaire

Le conseil d'administration est présidé par un président et un vice-président alternativement choisis dans chacun des collèges employeurs et salariés. Le président et le vice-président sont nommés par le conseil d'administration parmi les administrateurs en exercice issus d'une institution de retraite complémentaire, pour une durée de 4 ans. La présidence est paritaire, avec alternance à mi-mandat.

La présidence paritaire administre, lorsqu'elle existe, le cabinet placé auprès du bureau du conseil d'administration.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre des orientations politiques et stratégiques définies par l'association sommitale, la présidence paritaire a accès à tous les documents préparatoires et procès-verbaux de l'ensemble des organismes relevant du périmètre du GPS, ainsi que de leurs comités spécialisés lorsqu'ils existent. Elle peut également participer, sous format paritaire et sans voix délibérative, aux instances de l'ensemble des organismes membres du GPS, y compris celles des structures non paritaires.

Article 9 | *L'institution de retraite complémentaire*

Le conseil d'administration est composé d'administrateurs désignés par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel selon les modalités fixées par les statuts de l'institution de retraite complémentaire du groupe.

Le conseil d'administration peut se doter d'un bureau au sein duquel chaque organisation membre du conseil d'administration dispose d'au moins un représentant.

Il s'assure de la bonne gestion des activités de l'institution de retraite complémentaire et veille au respect par cette dernière de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles la concernant, tout particulièrement s'agissant des règles de contrôle interne. Il est également responsable de garantir la qualité du service rendu aux entreprises adhérentes et aux salariés affiliés.

Il s'agit notamment :

- de veiller au respect des objectifs négociés dans le contrat d'objectifs et de moyens quadriennal conclu avec la fédération Agirc-Arrco et ayant fait l'objet au préalable d'une concertation régulière et respectueuse des spécificités de chaque institution. Le conseil d'administration fixe notamment les engagements réciproques en matière de gestion administrative ;
- de définir le programme d'action sociale et l'utilisation des fonds sociaux, conformément aux accords nationaux interprofessionnels de pilotage quadriennal du régime de retraite complémentaire et aux orientations prioritaires définies par le conseil d'administration de la fédération. Il détermine le référentiel des aides individuelles et les conditions d'octroi des financements collectifs dans le cadre du budget attribué par l'Agirc-Arrco ;
- de mettre en œuvre toute décision de portée générale relative aux relations entre la fédération et les IRC.

Le conseil d'administration rend compte régulièrement du bon fonctionnement de l'entité au conseil d'administration de la ou des association(s) sommitale(s) du ou des GPS dont l'institution de retraite complémentaire est membre.

Article 10 | La structure de groupe prudentiel

Le groupe prudentiel rassemble l'ensemble des personnes morales d'un GPS ayant des activités autres que la retraite complémentaire et constituant un « groupe » au sens des règles prudentielles applicables aux entreprises du régime dit solvabilité (art. L. 931-9 du code de la sécurité sociale).

Le conseil d'administration de la structure de tête du groupe prudentiel a notamment pour missions de :

- mettre en œuvre les orientations politiques et stratégiques définies par l'association sommitale du groupe ;
- définir les orientations du groupe prudentiel dans le respect de celles définies par le conseil d'administration de l'association sommitale ;
- définir les politiques de risques et de contrôle interne et veiller à leur mise en œuvre ;
- décider des rapprochements, prises de participations et partenariats qui sont ensuite soumis à la validation du conseil d'administration de l'association sommitale ;
- exercer la responsabilité de la nomination et de la cessation des fonctions des dirigeants effectifs dont il supervise l'action, en dehors de celle de son directeur général, lorsqu'il est également directeur général du groupe, qui relève de l'association sommitale.

La fonction de président du conseil d'administration, ainsi que celle d'au moins un vice-président de la structure de tête du groupe prudentiel, est exercée par un administrateur représentant une structure paritaire.

Le conseil d'administration est composé d'administrateurs représentant toutes les entités affiliées à la structure de groupe prudentiel. Il peut se doter d'un bureau au sein duquel toutes les organisations syndicales et d'employeurs au niveau national et interprofessionnel sont représentées. Le modèle des GPS implique que les représentants des organismes paritaires affiliés disposent d'une majorité des voix au conseil d'administration de la structure du groupe prudentiel.

Afin de préserver les intérêts de la gouvernance paritaire, et dans le respect des situations existantes à compter de la date d'entrée en vigueur du présent ANI, toute affiliation au sein de celle-ci ne devrait pas avoir pour effet de porter atteinte à la majorité paritaire au conseil d'administration et nécessiterait alors un avis conforme du conseil d'administration de l'association sommitale.

Dans le cas où il n'existe pas de majorité paritaire au sein du conseil d'administration de la structure prudentielle, notamment en raison de situations existantes, une double majorité est instaurée à la demande d'un représentant des organismes paritaires affiliés pour une décision qu'il juge stratégique. En cas de contestation de ce caractère stratégique, l'association sommitale sera saisie et devra rendre un avis conforme sur ce caractère stratégique de la décision.

Dans ce cas, les décisions sont adoptées si elles recueillent à la fois l'approbation de la majorité des représentants au conseil d'administration et de la majorité des représentants des organismes paritaires à ce même conseil.

Par ailleurs, les représentants des organismes paritaires affiliés doivent disposer d'une minorité de blocage définie par les statuts de la structure de groupe prudentiel ne pouvant être inférieure à 34 % des voix.

Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de l'association sommitale sur le bon fonctionnement de la structure et sur la situation, notamment financière, des entités qui la composent. Le conseil d'administration de l'association sommitale reçoit de la structure de groupe prudentiel l'assurance :

- de la conformité de son activité et de son développement avec la définition de la raison d'être du modèle GPS telle que définie à l'article 1^{er} du présent accord et des éventuelles décisions de l'association sommitale portant sur les activités telles que visées à l'article 2 dès lors qu'elles relèvent du champ du groupe prudentiel ;
- de la conformité de ses engagements avec les prescriptions de la réglementation.

Article 11 | *La ou les institutions de prévoyance des GPS*

Le conseil d'administration de la ou les institution(s) de prévoyance est composé d'administrateurs désignés par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives, selon les règles fixées aux articles R. 931-3-1, R. 931-3-2 et R. 931-3-3 du code de la sécurité sociale.

Le conseil d'administration peut se doter d'un bureau au sein duquel chaque organisation membre du conseil d'administration dispose d'au moins un représentant.

Il détermine les orientations de l'activité de l'institution de prévoyance et veille à leur mise en œuvre, en adéquation avec les orientations politiques et stratégiques définies par l'association sommitale.

Il veille à la prise en compte des recommandations formulées par le CTIP conformément à l'article 27 du présent accord et justifie de manière circonstanciée les décisions prises à cet égard.

Il s'agit notamment :

- de se saisir de toute question intéressant la bonne marche de l'institution et régler, par ses délibérations, les affaires qui la concernent ;
- de prendre toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- de déterminer les orientations de la politique d'action sociale, le cas échéant.

Il rend compte régulièrement aux conseils d'administration de la structure de groupe prudentiel et de l'association sommitale sur le bon fonctionnement de l'entité.

Article 12 | *Les structures de moyens*

Chaque structure de moyens est constituée dans le but de faciliter et développer l'activité de ses membres. Elle a pour objet de fournir des services administratifs, financiers, ou techniques communs aux différentes entités qui composent le groupe. Elle n'a pas de vocation politique.

Elle met en œuvre les décisions de l'association sommitale et de ses membres. Elle consolide les budgets des différents membres et intègre les demandes de l'association sommitale. Les activités de gestion et d'administration confiées par les membres, exercées pour leur compte, sont de nature budgétaire, technique, informatique, administrative.

Les réunions du conseil d'administration de la structure de moyens ne peuvent se tenir en commun avec celles des conseils d'administration de l'association sommitale.

Article 13 | *Les incompatibilités*

Dans le cadre de la gestion des différentes activités du groupe de protection sociale :

- il existe une incompatibilité entre les mandats de président et de vice-président d'une institution de retraite complémentaire et ceux de président et vice-président dans un organisme exerçant d'autres activités et faisant appel aux mêmes organismes de moyens au sein du GPS ;
- il est procédé à une désignation de commissaires aux comptes différents pour l'institution de retraite complémentaire et les autres membres du groupe.

Section 2 Rôle, responsabilités et obligations des dirigeants effectifs et de la gouvernance paritaire

Article 14 | *Le directeur général*

Le directeur général, dans le cadre de sa mission, défend les intérêts du paritarisme et contribue à renforcer et consolider la gouvernance paritaire. Il en répond devant le conseil d'administration de l'association sommitale.

Il participe par ses propositions à l'élaboration des orientations générales du GPS et met en œuvre la politique et la stratégie définies par le conseil d'administration de l'association sommitale.

Le directeur général rend compte devant le(s) conseil(s) d'administration qui l'a(ont) nommé, vis-à-vis duquel ou desquels il a un devoir d'information.

Il veille avec diligence à ce que la gouvernance des organismes membres du groupe reçoive dans les meilleures conditions les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions et de leurs obligations, notamment s'agissant du suivi de l'activité du groupe dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du présent accord.

Le directeur général a la responsabilité de l'organisation et de la gestion opérationnelle du GPS. Dans ce cadre, il assure l'animation et le management des équipes.

Il informe le conseil d'administration de l'association sommitale des nominations auxquelles il procède dans le comité de direction, et porte chaque année à la connaissance du comité des rémunérations les montants des rémunérations de chacun des membres du comité de direction.

Le directeur général consacre l'intégralité et l'exclusivité de son activité professionnelle aux personnes morales membres de l'association sommitale et de la structure de groupe prudentiel. À ce titre, il peut percevoir une ou plusieurs rémunérations incluant des avantages annexes éventuels. Le rôle du comité des rémunérations visé à l'article 15 du présent accord, s'étend alors à l'examen de l'ensemble des éléments de rémunérations perçues par le directeur général.

L'activité du directeur général est exclusive de toute autre activité professionnelle, exception faite des interventions bénévoles éventuelles dans le domaine de l'enseignement et du social. Le directeur général ne peut accepter aucune autre rémunération.

Toutefois, avec l'autorisation du conseil d'administration de l'association sommitale, il pourrait être amené à siéger dans des conseils de sociétés commerciales avec lesquelles le GPS ou l'une de ses entités aurait des liens, compatibles avec la raison d'être du GPS, les jetons de présence étant alors reversés à l'entité au titre de laquelle il siège.

Article 15 | Le comité des rémunérations

Le comité des rémunérations est composé au moins du président et du vice-président de l'association sommitale du groupe, de l'institution de retraite complémentaire lorsque cette dernière est membre uniquement de l'association sommitale du groupe concerné, et de la ou les structure(s) de moyens. Il est présidé par le président du conseil d'administration de l'association sommitale.

Le comité des rémunérations a pour rôle d'examiner les éléments constitutifs du contrat de travail du directeur général et, le cas échéant, du directeur général ou des directeurs délégués.

Le cas échéant, le conseil d'administration peut déléguer au bureau la décision concernant la rémunération du directeur général ou des directeurs délégués ainsi que de ses évolutions, incluant les avantages annexes éventuels, selon l'atteinte des objectifs. Le bureau peut lui-même déléguer au comité des rémunérations sa décision.

Dans ce cas, à compter du prochain renouvellement suivant la date de signature du présent accord, toutes les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel seront représentées au sein du comité des rémunérations. Il rend compte au bureau du conseil d'administration de l'association sommitale.

Il s'assure que la rémunération globale du directeur général et du ou des directeur(s) général(aux) délégué(s) concilie des impératifs de responsabilité et d'attractivité, en cohérence avec la raison d'être et les missions des GPS. Il élabore des critères qualitatifs et quantifiables en lien notamment avec l'engagement social et environnemental visé à l'article 3 du présent accord pour déterminer les modalités de calcul de l'éventuelle part variable de leur rémunération ou encore des conditions financières de la rupture du contrat de travail.

Pour ce faire, il doit notamment disposer des données permettant de connaître les clefs de répartition du salaire entre les activités retraite complémentaire et les activités assurances de personnes.

Il reçoit, chaque année, une information détaillée sur l'ensemble des éléments de rémunération des membres du comité de direction sur laquelle il émet un avis.

Chaque année, les présidents des associations sommitales transmettent au directeur général de la fédération Agirc-Arrco, qui en assure la confidentialité, les données relatives aux éléments de rémunération détaillés du ou des directeur(s) général(aux) du groupe, notamment :

- les clefs de répartition du salaire entre la part « retraite complémentaire » et la part « autres activités » ;
- la répartition entre les parts fixes et variables éventuelles et les avantages en nature.

Le comité des rémunérations n'a pas de moyens en propre. S'il a besoin de moyens extérieurs pour accomplir ses missions, il demande à la structure de moyens de les inscrire dans son budget.

Les travaux effectués par le comité des rémunérations sont transmis pour information au comité d'audit et des risques visé à l'article 23 du présent accord, dans le cadre de sa mission de maîtrise des risques.

Le conseil d'administration de l'association sommitale peut également décider de confier au comité des rémunérations le rôle de comité de nomination. À ce titre ledit comité se voit confier les missions suivantes :

- élaborer un processus de recrutement du directeur général et du ou des directeur(s) général (aux) délégué(s) en portant attention au respect à une représentation équilibrée des hommes et des femmes notamment lors de la sollicitation des candidatures ;
- formuler des propositions ou recommandations sur des candidats ;
- rendre un avis sur les nominations et, le cas échéant, la cessation des fonctions du directeur général et du directeur général délégué.

Article 16 | Relations du conseil d'administration de l'association sommitale avec le directeur général

Le directeur général du groupe doit engager et maintenir un dialogue régulier avec le conseil d'administration de l'association sommitale auquel il rend compte sur la situation du groupe. À ce titre il doit notamment :

- présenter au conseil d'administration le bilan régulier de la mise en œuvre des missions qui lui sont confiées et rendre compte de ses activités notamment au regard des services rendus aux salariés, entreprises et branches professionnelles ;
- présenter au conseil d'administration un rapport trimestriel précisant notamment l'évolution administrative du groupe et sa situation financière ;
- soumettre au conseil d'administration les programmes d'action qu'il propose de mettre en application dans un délai raisonnable ;
- établir un compte rendu annuel des évolutions intervenues sur le périmètre du GPS ;
- répondre et donner suite à toute demande de communication formulée par le conseil d'administration de l'association sommitale ;
- il entretient un dialogue régulier avec toutes les instances dont il assure un mandat de directeur général.

Chapitre III Donner aux administrateurs des moyens à hauteur des ambitions de gouvernance

Comme le souligne l'ANI sur le paritarisme du 14 avril 2022, le paritarisme de gestion fait la démonstration de la capacité des partenaires sociaux à définir ensemble, jusqu'à l'opérationnalité, les réponses aux besoins sur lesquels ils s'accordent. L'investissement des organisations de salariés et d'employeurs est fondamental pour la pérennité du paritarisme de gestion. Le niveau d'exigence des mandats conduit à développer des compétences qu'il convient de mieux valoriser.

De fait, les organisations syndicales et patronales s'accordent sur la nécessité de renforcer l'attractivité des mandats, condition d'une vitalité de la gouvernance, et de sa capacité à remplir toutes ses fonctions à la hauteur des ambitions d'une gouvernance renforcée.

Section 1^{re} Statut de l'administrateur

Article 17 | Les règles d'exercice du mandat

Sans être un préalable à la désignation d'un mandataire, l'exercice du mandat nécessite de bénéficier d'une connaissance éclairée des responsabilités et mission exercées (notamment par l'élaboration de fiches mandats au niveau paritaire).

Désignés par les organisations d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, les administrateurs sont guidés notamment par la raison d'être des GPS dans l'exercice de leur mission. Leur vision doit couvrir tous les horizons, court terme, moyen terme et long terme. En cas de projet de rapprochement, les administrateurs doivent s'assurer que leurs décisions ne compromettent pas ni l'équilibre du groupe, ni sa gouvernance paritaire.

Assiduité

L'assiduité des administrateurs aux réunions des instances est une preuve de leur implication et contribue à veiller au bon fonctionnement du GPS dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts.

Comme prévu à l'article 11.2 de l'ANI du 14 avril 2022, Il appartient à chaque organisation mandante de s'assurer de l'assiduité de ses administrateurs et de l'application du principe de suppléance. Un suivi de la participation aux réunions des administrateurs doit être adressé chaque année par la présidence paritaire du GPS aux organisations mandantes. Chaque organisation est responsable de l'assiduité de ses mandataires.

Pour assurer la continuité de l'activité des GPS, le quorum est requis seulement lors des deux premières convocations. Les instances peuvent donc valablement être tenues, même en l'absence de quorum, à la 3^e convocation, avec un délai maximum d'un mois entre chaque convocation.

Respect des règles de déontologie

Si un administrateur peut avoir des liens d'intérêts (d'ordre patrimonial, professionnel ou familial, directs ou indirects, actuels ou passés) avec l'objet de la mission qui lui est confiée sans que cela ne se traduise nécessairement par une situation de conflit d'intérêts, la mise en place de dispositifs de prévention et de gestion de ces situations permet d'anticiper et de maîtriser les risques qu'elles peuvent générer.

Les GPS doivent mettre en œuvre et s'assurer du respect des règles de déontologie, notamment telles que définies à l'article 11.2 de l'ANI du 14 avril 2022 à savoir :

- l'adoption d'une charte de déontologie précisant notamment la nature des conflits d'intérêts ;
- la formalisation d'une fonction interne de conseil en déontologie assurée par un comité éthique et déontologie, émanant de l'association sommitale et présidé par une personnalité extérieure indépendante, qui assure l'accompagnement de la gouvernance sur la mise en œuvre de la charte de déontologie pour tout questionnement survenant au cours de l'exercice des responsabilités ;
- le conseil d'administration de l'association sommitale, ou son bureau, lorsqu'il existe, est chargé du suivi de l'application des règles de déontologie et peut formuler des propositions.

Lorsque survient une situation potentielle de conflit d'intérêts personnel, l'administrateur doit se déporter et quitter la réunion lors des débats et du vote sur le ou les points concernés et l'organisation mandante se fait représenter par un autre administrateur pour exprimer son vote. Toutefois si l'organisation n'est pas représentée et pour ne pas la priver de son expression, elle peut transmettre sa position par écrit.

Lorsque survient une situation potentielle de conflit d'intérêts pour une organisation mandante, les administrateurs qui la représentent doivent se déporter selon les modalités définies par le comité de déontologie.

Incompatibilités

Un administrateur ne peut être salarié ni d'une des structures de gestion d'un groupe de protection sociale, ni de l'un quelconque de ses membres adhérents. Au cas par cas, le comité de déontologie peut se saisir des situations de présomption de conflits d'intérêts, notamment sur la base de la déclaration d'intérêt.

Précisément, le comité de déontologie devra apprécier l'existence d'un lien d'intérêt, d'un conflit d'intérêt potentiel ou d'un conflit d'intérêt avéré, avec une attention particulière lorsqu'un administrateur est par ailleurs dirigeant ou salarié d'une société concurrente.

Un administrateur ne peut détenir de participation financière autre que les actions de garanties dans l'un des organismes du groupe ou toute autre structure avec laquelle l'un des organismes entretient des relations de quelque nature que ce soit.

Confidentialité

Les administrateurs sont soumis à une obligation de confidentialité. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Un droit de transparence lie l'administrateur et son organisation mandante sans qu'il puisse se traduire, dans le cadre de la passation de marché, par une divulgation à l'extérieur de données strictement confidentielles. La confidentialité étant élargie à l'organisation mandante, celle-ci doit nécessairement observer une obligation de discrétion afin de préserver les activités du groupe.

Parité femmes/hommes

Conformément à l'article 11.2 de l'ANI du 14 avril 2022, les partenaires sociaux rappellent que les règles en vigueur en matière de représentation équilibrée femmes/hommes dans les conseils d'administration portent une très forte ambition. À compter du 1^{er} janvier 2026, chaque organisation syndicale et patronale devra atteindre la parité des délégations à chaque renouvellement, tant au niveau des titulaires que des suppléants, avec un écart maximal d'une personne entre chaque genre en cas de désignation d'un nombre impair de représentants.

Limite d'âge

Conformément à l'article 3 de l'ANI du 17 février 2012, les administrateurs doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation. Sont retenues les activités entraînant le versement d'un revenu de quelque nature qu'il soit, une déclaration fiscale et l'acquiescement de cotisations sociales. Il est rappelé que les administrateurs étant nommés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, la responsabilité de juger de la réalité et du caractère significatif de l'activité incombe aux organisations mandantes.

Cumul des mandats

Les différents mandats exercés au sein d'un GPS (association sommitale, institution de retraite complémentaire, institution de prévoyance ou autre instance paritaire) sont considérés comme un seul et unique mandat au regard des règles de cumul. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel rappellent que, si le cumul de plusieurs mandats au sein d'un même groupe peut contribuer à sa cohésion, il convient de veiller à ce que l'administrateur n'en accepte pas un trop grand nombre car il doit être en mesure de les assumer tous de manière effective.

Il appartient aux organisations mandantes de veiller au bon renouvellement des délégations et l'indépendance de la gouvernance paritaire vis-à-vis de la direction générale.

Au vu des nombreux regroupements qui se sont opérés ces dernières années et par souci de transparence, il n'est pas possible de cumuler des mandats au sein de groupes de protection sociale différents, sauf exceptionnellement, au cours d'un processus de rapprochement de GPS. Plus généralement, les organisations syndicales et patronales considèrent que l'appartenance à une structure concurrente du GPS constitue un conflit d'intérêt.

La direction générale du groupe, en lien avec le secrétariat des instances, informe annuellement les organisations mandantes sur la composition de leurs délégations dans l'ensemble des instances y compris sur les mandats « induits » qui peuvent, le cas échéant, découler d'un mandat sans qu'il y ait lieu de procéder à une désignation. À cette occasion, sont également identifiés les éventuels postes vacants.

Section 2 Droits et moyens mis en œuvre pour l'exercice du mandat

Article 18 | Permettre aux mandataires de disposer du temps nécessaire

Reconnaissance d'une fonction de chef de file

Une fonction de chef ou cheffe de file est attribuée à un administrateur au sein de chaque délégation par l'organisation mandante. Coordinateur de sa délégation, il ou elle est l'interlocuteur privilégié de la direction générale et des services du groupe. Son rôle, et éventuellement les moyens mis à sa disposition, sont définis par le règlement intérieur du groupe.

Autorisation d'absence pour les administrateurs salariés

Conformément à l'article 9 de l'ANI paritarisme du 17 février 2012, la détention et l'exercice d'un mandat participe à la construction de l'intérêt général, accomplie dans le cadre d'un contrat de travail pour les administrateurs salariés. L'exercice de leur mandat ne doit pas porter préjudice à la carrière professionnelle de ces administrateurs, ni à leur rémunération et aux avantages afférents.

Les administrateurs salariés doivent bénéficier d'autorisations d'absence de la part de leur employeur afin de pouvoir participer aux réunions auxquelles ils sont convoqués par l'organisme gestionnaire et aux réunions préparatoires de ces séances et aux formations. En contrepartie, le salarié mandaté est tenu d'informer son employeur de ces séances dès qu'il en a connaissance.

À titre expérimental et pour une durée de deux ans, les absences pour préparation personnelle des réunions d'instances sont autorisées pour tous les administrateurs. Chaque conseil d'administration de l'association sommitale de chaque GPS définit les temps de préparation nécessaires en différenciant les temps d'une part pour les chefs de file de l'association sommitale et pour les administrateurs exerçant un mandat d'une particulière importance^[1], d'autre part, pour tous les autres administrateurs.

Chaque GPS doit établir un suivi des remboursements correspondant à ces absences et un suivi global de cette mesure est assuré par le comité de suivi du présent accord en vue d'apprécier l'opportunité de son renouvellement ou non.

Délai de convocation et de transmission des documents préparatoires

Le délai de convocation pour les réunions des instances des GPS doit être suffisant pour laisser aux participants le temps de préparation nécessaire et à la prise de connaissance de l'ordre du jour ainsi que des documents qui y sont joints. La convocation et les documents de travail éventuels sont respectivement adressés au minimum 15 et 10 jours calendaires avant la réu-

[1] Exclusivement, président et vice-président de l'association sommitale, de SGAM, de SGAPS, d'IP, président du comité d'audit, des risques et des investissements.

nion, sauf circonstances exceptionnelles liées à des impératifs légaux ou à l'urgence de la situation. Le défaut de respect de ces délais peut conduire au report de la réunion.

L'ordre du jour doit être suffisamment précis : les administrateurs doivent pouvoir apprécier pleinement la portée des décisions qui leur sont soumises, sans qu'il soit nécessaire de se reporter à d'autres documents complémentaires.

Article 19 | Indemnisation et défraiements des administrateurs

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Les entreprises maintiennent la rémunération et avantages afférents de leurs salariés bénéficiant des autorisations d'absences auxquelles ils sont présents au titre de leur organisation sur présentation d'une attestation délivrée par l'organisme paritaire concerné. Elles peuvent en obtenir le remboursement par l'organisme paritaire sur présentation des justificatifs nécessaires.

19.1. Les défraiements des administrateurs

Des défraiements forfaitaires plafonnés peuvent toutefois être décidées par les conseils d'administration des structures paritaires du groupe.

Les administrateurs obtiennent, sur justificatifs, le remboursement des frais réels engagés dans l'exercice de leur mandat. Cela comprend notamment les frais de déplacement, de séjour et de restauration liés à leur participation aux réunions obligatoires, y compris les sessions de formation prévues à l'article 20 du présent accord, sous condition de présence effective et sur la base de barèmes communs décidés par le conseil d'administration.

À titre expérimental et pour une durée de 2 ans, il est prévu le remboursement, sur justificatifs, des frais de gardes d'enfants engagés pour l'exercice du mandat en dehors des heures de travail.

Les barèmes de remboursement de frais, assortis d'un plafond de remboursement de frais, font l'objet d'une publicité au sein de l'organisme paritaire. Le GPS doit assurer la traçabilité de ces remboursements.

Les défraiements sont liés à la personne ; ils ne sont pas cumulables en fonction du nombre de mandats exercés.

19.2. Les indemnités de perte de gains des travailleurs indépendants

Les administrateurs ayant le statut de travailleur non salarié peuvent percevoir des indemnités compensatoires pour perte de leur gain fixées au choix :

- soit à 6 fois le montant brut horaire du Smic, dans la limite de deux indemnités par jour, déduction faite des prélèvements sociaux au titre de la CSG et de la CRDS, retenus à la source ;
- soit à due concurrence de leur rémunération nette des cotisations sociales telle qu'indiquée dans la déclaration sociale et fiscale des revenus unifiée. À titre expérimental, pendant une durée d'un an, l'indemnisation est limitée pour chaque réunion au *pro rata temporis* au plafond de la sécurité sociale. Cette expérimentation sera suivie par le comité prévu à l'article 34 du présent accord.

Article 20 | Compétence/formation des administrateurs

Les administrateurs doivent acquérir et développer les compétences leur permettant d'exercer leurs mandats.

Conformément à l'article 11.3 de l'ANI paritarisme du 14 avril 2022, les formations à caractère politique (aspects politiques du mandat, attentes vis à vis du mandataire durant l'exercice du mandat) sont de la responsabilité de l'organisation mandante.

Le GPS doit proposer à l'attention de tous les nouveaux administrateurs entrants un module de formation technique initiale qui comporte nécessairement un volet de présentation du champ de la protection sociale complémentaire couvert par l'organisme ainsi qu'un volet de présentation de l'organisme lui-même, de son fonctionnement, de ses missions et de son rôle. Ce module de formation peut être ouvert, sur demande des organisations mandantes et sous réserve de l'accord de l'employeur, à des futurs administrateurs non encore désignés pour faciliter leur prise de fonction, sans prise en charge par le GPS ou par l'employeur.

L'accent devra être mis sur l'impact des services rendus par le groupe (notamment pour les TPE/PME), la raison d'être ou mission du GPS, les enjeux financiers, les engagements sociaux et environnementaux ou encore plus généralement l'implication que nécessite un mandat d'administrateur. Cette formation fait l'objet d'un référentiel déterminé par les négociateurs et le cas échéant d'une certification partielle par bloc de compétences.

Au-delà de la formation technique initiale les administrateurs bénéficient de la formation continue tout au long du mandat, couvrant à la fois le domaine de la retraite complémentaire (via notamment les formations dispensées par la fédération Agirc-Arrco) et le domaine de la santé/prévoyance (via notamment les formations obligatoires exigées par l'ACPR et les formations proposées par le CTIP). Les différentes structures doivent rechercher dans la mesure du possible une complémentarité et une cohérence dans le contenu des formations dispensées.

Pour chaque mandature, les conseils d'administration de l'association sommitale, de l'institution de retraite complémentaire ou des institutions de prévoyance doivent établir un catalogue de formation à destination des administrateurs.

Les administrateurs peuvent solliciter le bénéfice d'une formation comprise dans le catalogue de formation interne à la structure paritaire dont ils relèvent. Cette formation est financée entièrement par cette dernière, pourvu qu'elle ait un lien direct avec le mandat exercé et sous réserve qu'il n'y ait pas plus d'une formation engagée par an et par administrateur.

L'ensemble des dispositions concernant les moyens des administrateurs des GPS sont également applicables aux administrateurs du CTIP.

Article 21 | Valorisation du statut d'administrateur de GPS

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs au niveau national et interprofessionnel réaffirment leur attachement au renforcement de l'attractivité des mandats d'administrateurs de groupe de protection sociale (GPS). L'investissement des salariés et des employeurs est fondamental pour assurer la pérennité et la qualité du paritarisme de gestion.

Cela passe notamment par :

- un renforcement et une reconnaissance de la formation des administrateurs ;
- un accompagnement des administrateurs dans la valorisation des compétences acquises ;
- une plus grande notoriété des mandats au sein des entreprises.

Les organisations signataires conviennent de la nécessité de tenir compte des conclusions des groupes de travail techniques paritaires mis en place par l'ANI du 14 avril 2022 portant notamment sur les conditions d'une meilleure valorisation des compétences, du rôle et de l'action des administrateurs dans les organismes paritaires (valorisation des parcours type VAE, formation diplômante, certification), ainsi que sur les moyens attribués aux administrateurs pour l'exercice de leur mandat.

Article 22 | Rapport annuel de suivi du fonctionnement de la gouvernance paritaire du GPS

Le lien entre les organisations mandantes de la gouvernance et les GPS est fondamental pour la qualité de la gouvernance, et l'atteinte des objectifs posés au travers de la raison d'être du modèle GPS telle que définie à l'article 1^{er} du présent accord.

À ce titre, chaque GPS transmet annuellement aux organisations mandantes un rapport présentant les éléments suivants :

- Concernant les administrateurs qui sont désignés par l'organisation :
 - un bilan de l'assiduité dans les conditions prévues par l'article 11.2 de l'ANI du 14 avril 2022 ;
 - le montant des remboursements de frais qu'ils ont engagés à l'occasion de l'exercice de leur mandat (hébergement, transport, restauration, moyens informatiques, etc.) ;
 - le montant des indemnités versées, notamment celles définies à l'article 19 du présent accord ;
 - le suivi des formations effectuées (obligatoires ou non) ;
 - le montant des remboursements de salaires aux employeurs (réunions, formation ou temps de préparation).

Le suivi porte sur l'ensemble des mandats détenus au sein du groupe, y compris dans les structures non paritaires.

- Concernant les moyens alloués aux organisations :
 - la liste des conventions établies entre le GPS et toutes les entités liées l'organisation mandante, notamment ses membres. La ou les conventions listées peuvent également être adressée(s) sur demande, à l'organisation mandante.

Chapitre IV Assurer le bon fonctionnement ainsi que l'effectivité du suivi et du contrôle de l'activité des GPS

Section 1^{re} Audit et contrôle interne

Le pouvoir de contrôle est une prérogative essentielle de la gouvernance paritaire. L'exercice de la fonction d'audit doit être encadré de manière à préserver son autonomie et son indépendance.

Article 23 | Organisation des fonctions d'audit

Tel que prévu par l'article 2 de l'ANI paritarisme du 17 février 2012, un service dédié d'audit interne est mis en place dans chaque GPS. Il évalue, rend compte et formule des recommandations à la direction générale et aux instances de gouvernance paritaire sur la bonne application des règles de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne au sein du groupe. À ce titre, il procède notamment à un audit financier et au contrôle du respect des procédures arrêtées par les instances de gouvernance.

Le directeur de l'audit est désigné par le directeur général après validation par la présidence paritaire. Il rend compte régulièrement au comité d'audit de son action. Un bilan annuel du fonctionnement des dispositifs d'audit et de tout autre sujet d'importance est réalisé.

Le comité d'audit et des risques pilote l'activité du service d'audit interne, en définissant annuellement la liste des missions confiées à ce service, et en examinant les conclusions des rapports produits. Il établit le plan d'audit pluriannuel, en lien avec la direction de l'audit. Les rapports sont présentés au conseil d'administration, le cas échéant sans la présence de la direction générale, garantissant ainsi l'indépendance de l'audit.

Le comité d'audit et des risques transmet les recommandations qu'il aura formulées en lien avec l'audit interne à la commission d'audit et des risques de la fédération Agirc-Arrco dès lors qu'elles concernent la retraite complémentaire.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, le comité d'audit et des risques peut demander au conseil d'administration de l'association sommitale, ou à son bureau lorsqu'il est mis en place, des moyens extérieurs (par exemple cabinets conseil, experts indépendants).

L'association sommitale met en place un comité d'audit du GPS, sans préjudice des dispositions relatives à l'audit interne applicables aux différentes entités membres du groupe.

Article 24 | *Audit de fin de mandature*

Conformément à l'article 2 de l'ANI paritarisme de 2012, à l'occasion de chaque renouvellement du conseil d'administration de l'association sommitale, le conseil sortant fait réaliser un audit extérieur portant sur la durée de son mandat à l'attention du conseil entrant.

L'audit de mandature porte tant sur les aspects financiers et comptables que sur l'efficacité de l'organisation, du fonctionnement et de la gestion des activités, de la qualité et de la mise en œuvre du service rendu par le GPS. Les modalités de réalisation de cet audit externe seront précisées par le règlement intérieur afin d'en garantir l'indépendance (appel d'offres, choix des prestataires externes sur une liste validée...).

À l'issue de ses travaux, l'auditeur externe remet, en collaboration avec le service de l'audit interne, un rapport détaillé au conseil d'administration de l'association sommitale. Ce rapport est adressé à chaque organisation siégeant au conseil d'administration selon les modalités qu'il a définies.

Section 2 Rôle de la fédération Agirc-Arrco

Article 25 | *Veiller à la préservation des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire*

Conformément à l'article L. 922-5 du code de la sécurité sociale, à l'ANI du 17 novembre 2017 et au décret du 9 septembre 2004^[1] relatifs au fonctionnement et au contrôle des institutions de retraite complémentaire, la fédération Agirc-Arrco exerce, dans l'intérêt des adhérents et des participants, un contrôle sur les institutions de retraite complémentaire qui peut être étendu aux autres membres du GPS dans les conditions suivantes : la fédération Agirc-Arrco est dotée d'un droit de suite qui peut l'amener à étendre son contrôle « lorsque cela est nécessaire à la vérification de la situation financière des institutions » de retraite complémentaire « et du respect de leurs engagements, (...) aux groupements dont les institutions sont membres ainsi qu'aux personnes morales liées directement ou indirectement à une institution par convention ».

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables, les instances paritaires de l'Agirc-Arrco précisent le champ et les conditions de mise en œuvre de ce droit de suite.

De la même manière que pour l'élaboration des contrats d'objectifs et de moyens visés à l'article 9 du présent accord, ces actions doivent faire l'objet d'une concertation régulière et respectueuse des spécificités de chaque institution.

Article 26 | *Suivi de l'activité des institutions de retraite complémentaire*

La fédération Agirc-Arrco s'assure notamment, dans les conditions prévues aux articles R. 922-50 et suivants du code de la sécurité sociale, que les institutions effectuent leurs

[1] Décret n° 2004-965 du 9 septembre 2004 relatif au fonctionnement et au contrôle des institutions de retraite complémentaire et de leurs fédérations.

opérations conformément à la réglementation en vigueur, aux dispositions des accords instituant le régime ainsi qu'à ses statuts et à son règlement. Elle s'assure de l'efficacité de la gestion et de la qualité du service offert par les institutions.

Pour ce qui relève du champ de compétence de la retraite complémentaire, la fédération travaille en lien avec l'audit interne des GPS et de leur institution de retraite complémentaire, en respectant les prérogatives de ce dernier ainsi que les pouvoirs de contrôle interne et d'audit des structures détenus par les conseils d'administration.

Section 3 Rôle du CTIP

Article 27 | Rôle et missions

Le CTIP est au service des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, comme instrument politique et stratégique au service de la prévoyance collective et de ses institutions de prévoyance. Il est composé de l'ensemble des institutions de prévoyance.

Le présent accord consacre ce rôle d'instrument stratégique en précisant ses missions afin de mieux valoriser son action de promotion de la prévoyance collective gérée paritairement au bénéfice des entreprises et des salariés. Il confère par ailleurs au CTIP un rôle plus large d'expertise et de conseil sur la protection sociale complémentaire :

- défendre et représenter les intérêts des institutions de prévoyance paritaires et des autres structures juridiques paritaires du groupe de protection sociale qui en sont membres auprès des pouvoirs publics et autres parties prenantes dans le cadre du développement de relations institutionnelles ;
- définir des orientations et élaborer des recommandations destinées à mieux organiser la gouvernance des organismes membres. Le CTIP saisit les conseils d'administration des institutions de prévoyance lorsque celles-ci n'appliquent pas ses recommandations sans explication suffisante. Il établit chaque année un rapport sur le suivi de ses orientations et recommandations. Ce rapport remis au conseil d'administration du CTIP fait partie intégrante du rapport annuel sur les GPS produit par l'ICAAC et visé à l'article 29 du présent accord ;
- valoriser l'image spécifique et le rôle de ses membres ;
- étudier et proposer à ses membres des actions de prévention ciblées pour répondre aux besoins des assurés ;
- promouvoir et procéder à des actions de formation des administrateurs de ses organismes membres ;
- analyser et suggérer des propositions sur la mutualisation (innovations, études générales) dans le champ de la prévoyance et de la santé ;
- pour garantir la qualité des audits ou des expertises mobilisables par les gouvernances paritaires, le CTIP peut être sollicité dans la conception de cahiers des charges ou d'expression de besoins ;
- formuler des propositions pour clarifier les droits et devoirs des administrateurs des institutions de prévoyance dans l'exercice de leurs mandats et sur l'attractivité de la fonction ;
- exercer une mission générale d'information, d'expertise et de conseil auprès de la gouvernance paritaire des GPS. Il peut formuler des avis.

Plus globalement, le CTIP se voit également confier les missions suivantes :

- informer et éclairer les partenaires sociaux et les acteurs intéressés sur la situation et les enjeux de la protection sociale complémentaire ;

- répondre aux sollicitations des partenaires sociaux en leur fournissant les informations utiles notamment dans le cadre de négociations nationales interprofessionnelles, ou des discussions ou concertations avec les pouvoirs publics.

Le cadre et les modalités d'exercice de ces différentes missions sont définis par le conseil d'administration du CTIP.

Pour mieux refléter ses nouvelles missions, les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de réfléchir à une évolution éventuelle du nom du CTIP.

Article 28 | Fonctionnement du CTIP

Le conseil d'administration

Le CTIP est administré par un conseil d'administration composé de 30 membres désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau interprofessionnel à raison de 15 administrateurs par collège.

Le conseil d'administration désigne, en son sein un bureau composé de 5 représentants par collège, sachant que chaque collège comprend le président ou le vice-président. Chaque organisation dispose d'au moins un représentant au sein du bureau.

Le conseil d'administration définit la feuille de route stratégique pluriannuelle du CTIP.

Il doit notamment veiller à ce que le CTIP dispose des moyens nécessaires lui permettant d'assurer l'ensemble de ces missions.

Le bureau

Le bureau est chargé de superviser la préparation des travaux stratégiques et d'assurer leur cohérence avec les orientations définies par le conseil d'administration.

Le comité des directeurs

Le comité des directeurs du CTIP est composé de l'ensemble des directeurs des institutions de prévoyance membres et présidé par le délégué général. Il peut se doter d'un comité opérationnel lui-même présidé par le délégué général.

Ce comité des directeurs est force de propositions auprès du conseil d'administration et assure la mise en œuvre des orientations stratégiques retenues par celui-ci. Ses activités doivent s'inscrire dans le cadre de la feuille de route définie par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le comité des directeurs rend compte de l'ensemble de ses activités et de leur suivi au conseil d'administration.

Section 4 Rôle de l'instance de coordination Agirc-Arrco-CTIP

Article 29 | Rôle et missions

L'ICAAC (instance de coordination Agirc-Arrco-CTIP) est une instance paritaire au niveau national qui traite à la fois de retraite complémentaire et de santé/prévoyance. Elle joue un rôle de coordination sur les sujets qui ont un impact transversal direct ou indirect sur les deux types d'activités.

À ce titre, elle a pour missions de :

- échanger sur les sujets d'intérêt commun aux secteurs couverts par les GPS, notamment les sujets relevant des sections 1 et 2 du chapitre 1 du présent accord ;

- réaliser un suivi de l'activité de chaque GPS et produire les documents présentant l'activité des GPS (tels que la mise à jour annuelle de la cartographie des groupes, l'établissement d'un rapport annuel sur les groupes incluant le suivi des recommandations formulées par le CTIP prévu à l'article 27, la mise en place de nouveaux outils, l'élaboration d'un annuaire des administrateurs de GPS dans le respect du RGPD) ;
- examiner les dossiers de rapprochement, prise de participation et partenariats stratégiques des GPS selon la procédure établie par le groupe paritaire prévu à l'article 29 du présent accord, et formuler des avis. L'instance veille en particulier à ce que les projets envisagés ne contreviennent pas au pouvoir de décision détenu par la gouvernance paritaire du groupe ;
- accompagner la fédération Agirc-Arrco et le CTIP dans la conception et la mise en place de contenus de formation spécifiques à l'attention des administrateurs siégeant dans les instances paritaires de GPS et en particulier dans les conseils d'administration des associations sommitales ;
- rédiger des statuts de référence des associations sommitales des groupes de protection sociale ;
- il veille à la cohérence des statuts des associations sommitales avec les statuts de référence ;
- harmoniser et proposer, si nécessaire, des évolutions de rédaction des conventions de fonctionnement mentionnée à l'article 7 du présent accord ;
- échanger sur les bonnes pratiques dans les GPS (formation, médiation, égalité hommes-femmes, RSE, etc.) ;
- organiser une « Conférence des présidents de GPS » composée des membres de l'ICAAC et de l'ensemble des présidences paritaires des GPS. Elle se réunit au moins une fois par an pour la présentation du rapport annuel sur les GPS ainsi qu'un bilan des études et réflexions menées au cours de l'année écoulée.

Les présidents de la fédération Agirc-Arrco et du CTIP soumettent le résultat de ces différents travaux à l'approbation de leurs conseils d'administration respectifs. Ils sont également transmis pour information au conseil d'administration de l'association sommitale des GPS.

Article 30 | Fonctionnement de l'instance

Les présidences de l'Agirc-Arrco et du CTIP, auxquelles s'associent les représentants des partenaires sociaux non déjà représentés au titre des présidences, tiennent une réunion à fréquence au minimum trimestrielle. Elle peut également se réunir à l'initiative de la majorité des membres de l'un des deux collèges qui la composent.

L'instance est composée d'un nombre égal de représentants par collège. Les directions générales de l'Agirc-Arrco et du CTIP y participent également, sans voix délibérative.

Afin de prévenir toute situation de conflit d'intérêts, l'ICAAC fixera dans ses règles de fonctionnement les modalités de départ pour prévenir et gérer les situations de conflit d'intérêts, permettant à un membre concerné de se retirer temporairement des discussions ou décisions impliquant un intérêt personnel ou professionnel.

Section 5 Examen des dossiers de rapprochement, de prise de participation ou de partenariat stratégique

Article 31 | Procédure d'examen des dossiers de rapprochements de GPS

Dans le cadre d'un projet de rapprochement de GPS, les associations sommitales de chaque groupe doivent chacune mandater au moins un cabinet de conseil indépendant afin d'évaluer la

faisabilité et l'intérêt stratégique et financier du projet, ainsi que les impacts sur la gouvernance et le fonctionnement global des GPS concernés.

Le dossier de rapprochement est soumis pour examen à la fédération Agirc-Arrco dès lors qu'est envisagé un regroupement d'institutions de retraite complémentaire ou des moyens propres à la retraite complémentaire affectés par chacun des groupes. Il comprend notamment le projet de statuts de la ou des structures de gestion mises en place dans le nouvel ensemble. La fédération Agirc-Arrco délivre une autorisation de regroupement, en motivant sa position, après avis consultatif du conseil d'administration du CTIP.

Avant la validation finale par les instances paritaires des groupes concernés, l'avis de l'ICAAC doit être recueilli. Le dossier présenté à l'ICAAC doit être suffisamment exhaustif, et communiqué dans un délai suffisant pour en apprécier les conséquences. L'ICAAC peut, avant de rendre son avis, demander tout complément d'information qu'elle estime nécessaire.

L'avis de l'ICAAC et ses recommandations doivent être communiqués à l'association sommitale avant que les instances paritaires du groupe puissent se prononcer sur le projet définitif.

Dans un délai maximum de deux ans après la mise en place du rapprochement, un bilan est effectué par la fédération Agirc-Arrco en lien avec le CTIP. Il est transmis aux membres de l'ICAAC ainsi qu'aux associations sommitales du ou des groupes concernés.

Un groupe de travail paritaire est constitué dans l'année qui suit la signature du présent accord afin d'élaborer :

- une procédure-type d'examen des projets de rapprochement, de prise de participation ou de partenariats stratégiques entre GPS. Le groupe de travail s'attachera notamment à :
 - définir ce qu'est un regroupement, une prise de participation et un partenariat stratégique ;
 - distinguer les projets qui doivent être soumis à un examen de l'ICAAC et ceux qui n'ont pas à l'être ;
 - élaborer une méthode d'analyse, en déterminant notamment des critères permettant d'évaluer la pertinence stratégique et financière du projet, les modalités de suivi etc. ;
- une méthode permettant d'analyser la pertinence d'inscrire, dans le périmètre d'un GPS, une prise de participation ou un partenariat stratégique hors GPS, et d'en assurer le contrôle paritaire.

Article 32 | Procédure d'examen des dossiers de prise de participation ou de partenariat stratégique avec des structures non paritaires

Une prise de participation ou un partenariat stratégique avec des organismes non paritaires intervenant dans le champ de l'assurance de personnes ne peut être effectif qu'après la validation du projet par l'association sommitale du GPS concerné, sur proposition de la structure de groupe prudentiel.

L'association sommitale concernée peut missionner un ou des cabinets de conseil indépendants afin d'examiner la faisabilité et l'intérêt stratégique et financier du projet de prise de participation ou de partenariat stratégique, ainsi que les impacts sur la gouvernance.

Le dossier de prise de participation ou de partenariat stratégique est transmis à l'ICAAC pour avis et recommandation. Les conditions et modalités de saisine de l'ICAAC doivent être réalisées dans les mêmes conditions que pour un dossier de rapprochement, à l'exception des dispositions spécifiques applicables aux institutions de retraites complémentaires et à leur fédération.

Dans un délai maximum de deux ans après la mise en place de la prise de participation ou du partenariat stratégique, un bilan est effectué par le CTIP. Il est transmis aux membres de l'ICAAC ainsi qu'aux associations sommitales du ou des groupes concernés.

Article 33 | Modifications statutaires

Les statuts de référence des associations sommitales pris en application de l'ANI du 8 juillet 2009 seront adaptés et rédigés pour prendre en compte les dispositions du présent accord, dans un délai maximum d'un an après sa date d'entrée en vigueur par l'ICAAC.

Les statuts des structures prudentielles du groupe de protection sociale seront adaptés et validés par le conseil d'administration des associations sommitales.

Les statuts des institutions de retraite complémentaire seront adaptés et validés par le conseil d'administration de la fédération Agirc-Arrco.

Ces statuts de référence ainsi modifiés feront ensuite l'objet d'une validation par le comité de suivi prévu à l'article 34 du présent accord.

Les statuts du CTIP seront également modifiés en conséquence.

Article 34 | Comité de suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue en totalité à l'ANI du 8 juillet 2009. Le suivi du présent accord est assuré par l'espace de dialogue prévu au III.4.3 de l'ANI susmentionné du 14 avril 2022.

Le comité de suivi se réunira en tant que de besoin et en tout état de cause dans les 18 mois suivants la signature du présent accord.

Le comité de suivi examine les engagements inscrits dans le présent ANI notamment du point de vue des engagements sociaux et environnementaux et des expérimentations prévues dans le présent accord.

Le comité appréciera des éventuelles difficultés d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 18 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250180-000525

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
