



©rcfotostock - stock.adobe.com


**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



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-30
26 juillet 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° 2025-30 du 26 juillet 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° 2025-30.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-30 du 26 juillet 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 20 juin 2025 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement	6
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 25 juin 2025 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés.....	103
IDCC 653-1672-1679-2357 Assurances-sociétés-inspection : accord du 25 juin 2025 relatif à l'emploi des salariés expérimentés	115
IDCC 733 Chaussures-détaillants : avenant n° 107 du 23 juin 2025 relatif à la classification des emplois.....	129
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant n° 5 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications	135
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 109 du 3 juillet 2025 relatif aux salaires minima	137
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 69 du 25 juin 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire par recommandation	141
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant n° 1 du 22 mai 2025 à l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	149
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 1 du 5 juin 2025 à l'accord du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance	151
IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : avenant n° 6 du 11 juin 2025 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.....	171
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 30 juin 2025 à l'accord du 28 avril 2025 relatif aux listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques (art. L. 4163-2-1 du code du travail).....	176
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : accord du 13 janvier 2025 relatif à la dénonciation de textes conventionnels.....	180
IDCC 2120 Banque : accord du 27 juin 2025 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).....	182

IDCC 2121 Édition : protocole d'accord du 2 avril 2025 relatif à la rémunération complémentaire proportionnelle (RCP) des artistes-interprètes non principaux (annexe spécifique édition phonographique)	192
IDCC 2121 Édition : accord du 10 avril 2025 relatif à la révision du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective (annexe spécifique édition phonographique)	196
IDCC 2205 Notariat : accord du 19 juin 2025 relatif aux actions de formation réalisées hors temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences	201
IDCC 2264 Hospitalisation privée : avenant n° 1 du 27 mai 2025 à l'accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation.....	204
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 26 juin 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R).....	208
IDCC 3248 Métallurgie (Finistère) : accord du 25 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	218
IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Marne) : accord du 16 mai 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2025.....	226
IDCC 3248 Métallurgie (Oise) : accord du 23 mai 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2025	228
IDCC 3248 Métallurgie (Somme) : accord du 23 mai 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	230
IDCC 3248 Métallurgie (Aisne) : accord du 23 mai 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	242
IDCC 3248 Métallurgie (Oise) : accord du 23 mai 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	254
IDCC 3248 Métallurgie (Aisne) : accord du 28 mai 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2025 et à la prime de vacances à partir de l'année 2025.....	266
IDCC 3248 Métallurgie (Méditerranée Ouest) : accord du 5 juin 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	269
IDCC 3248 Métallurgie (Charente-Maritime) : accord du 10 juin 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2025	275
IDCC 3248 Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 24 juin 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2025.....	278
IDCC 3248 Métallurgie (Var) : avenant du 23 juin 2025 à l'accord du 22 février 2024 relatif à la prévention des inconvénients d'emploi.....	280

Accord(s) professionnel(s)

Intermittents du spectacle : avenant n° 8 du 21 mai 2025 à l'accord du 20 décembre 2006 relatif aux garanties collectives de prévoyance	283
--	-----

Industries alimentaires (épargne salariale) : accord du 13 juin 2025 relatif à l'élargissement du champ d'application de l'accord du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale	286
Industries électriques et gazières : accord du 21 novembre 2024 relatif à la formation et à l'alternance pour les années 2024 à 2028.....	288
Industries du bois et de l'importation des bois : accord du 28 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée « Rebond » pour répondre à une baisse durable d'activité.....	316

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

Convention collective nationale

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

Avenant du 20 juin 2025

modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2550677M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 21 juin 2023, les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent avenant.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2025.

Fait à Montreuil, le 20 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexes techniques de l'accord intéressement 2025

Branche UCANSS

ANNÉE 2025

SOMMAIRE

- 1. LE CHAMP D'APPLICATION
- 2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
 - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
 - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement
- 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

- La présente annexe vise l'Ucanss.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

- **Pour la part nationale** : considérant que les missions dévolues à l'Ucanss se situent au niveau du Régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'Ucanss concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'Ucanss est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence, le niveau de la performance de l'Ucanss pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.
- **Pour la part locale** : considérant les activités de service déployées par l'Ucanss en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème.

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service / Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss	1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss <i>(Eligibilité : au moins 10% des participants ayant répondu au questionnaire de satisfaction)</i>	90%	80%	5%
	2	Taux de décrochés téléphoniques (Offre de service Droit social)	90%	80%	8%
	3	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés, aux demandes écrites	90%	75%	8%
	4	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6,5 millions visites	6 millions visites	8%
	5	Taux de satisfaction des organismes sur les principales offres de services immobilières (accompagnement projet, cession, locations, décret tertiaire)	85%	70%	5%
	6	Taux de disponibilité du portail Ucanss, et des sites LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99%	98%	5%
	7	Réalisation du pilote du Campus Cap'M	OUI	NON	5%
	8	Nombre d'événements organisés lors de la Semaine de l'Emploi à la Sécurité sociale	120	80	5%
	9	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+1	95%	92%	5%

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	10	Chiffres d'affaires des marchés mutualisés interbranchés (Centrale d'achat + UGAP + RESAH + I.4.10)	780 M€ TTC	740 M€ TTC	6%
	11	Taux de marchés passés par la Centrale d'achat sur l'année, portant une considération environnementale (on rappelle que chaque « lot » d'une procédure est un marché)	100%	95%	5%
	12	Taux d'engagement fonds conventionnels (sur collecte, incluant le report N-1)	90%	75%	6% 5%
	13	Validation des comptes N-1	Validation sans réserves (100%)	(*)	5%
	14	Part des demandes d'indemnisation des Représentants syndicaux et des Conseillers payées en moins de 20 jours	88%	85%	5%
Maîtrise des risques	15	Index égalité femmes/ hommes	96/100	85/100	5%
	16	Taux d'accès à la formation professionnelle des salarié.e.s de l'Ucanss	85%	75%	5%
	17	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformes aux objectifs	90%	80%	5%
	18	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le Comité des Carrières	90 % à J et 100% à J+2	85 % à J et 95% à J+2	5%

(*) Une gradation sera appliquée selon le type de validation des comptes :

- non validation des comptes : 0%
- validation avec réserves : 50%
- validation avec observations et rectifications : 60%
- validation sans restriction avec observations : 85%
- validation sans restriction et sans observations : 100%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'Ucanss (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'Ucanss = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Elle représente 45% du résultat global.

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'Ucanss (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 18 indicateurs.

Elle représente 55% du résultat global.

ANNEE 2025

SOMMAIRE

- 1. LE CHAMP D'APPLICATION
- 2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
 - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
 - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement (hors CNSA)
- 3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux agents de l'établissement public CNSA.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Comme précédemment, les critères de performance de la CNSA découlent des objectifs fixés par sa convention d'objectifs et de gestion (COG) 2022-2026 et sont le reflet de ses priorités d'actions de l'année.

Les indicateurs ont été regroupés selon trois axes :

- ➔ La qualité de service et l'adaptation de l'offre
- ➔ La performance économique et sociale
- ➔ La maîtrise des risques

Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Thème : Qualité de service et adaptation de l'offre				
1	Taux de demandes MDPH réalisées par voie dématérialisée	15 %	14 %	5 %
2	Développement de : - la version mobilité de la brique évaluation 1ère demande - la brique instruction administrative pour les fonctionnalités de 1 ^{ère} demande	100 %	80 %	2,5 %
2 bis	Expérimentation de la brique Évaluation du SI APA	5 départements	4 départements	2,5 %
3	Nombre de visites du portail « Pour les personnes âgées »	8 000 000	6 500 000	2,5 %
4	Nombre de visites de la plateforme « Mon parcours handicap »	6 200 000	5 500 000	2,5 %
5	Nombre de manifestations dédiées à la valorisation et à la diffusion des enseignements des recherches ou des actions innovantes soutenues au titre du budget d'intervention de la CNSA	4	3	5 %

N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
6	<p>Mise en œuvre du programme de soutien à l'investissement des établissements et services médico-sociaux (ESMS), notamment à travers le Ségur de la santé :</p> <p>Taux de réalisation en autorisation d'engagement (AE) :</p> <p>→ Du Ségur programme ESMS numérique (pondération à 30 %)</p> <p>→ Appel à manifestation d'intérêt habitat inclusif (pondération à 20 %)</p> <p>→ Délégation à la CNAV (pondération à 20 %)</p> <p>→ Du plan d'aide à l'investissement dans le secteur handicap (pondération à 15 %)</p> <p>→ Du plan d'aide à l'investissement dans le secteur âge (pondération à 15 %)</p>	50 %	40 %	5 %
7	Nombre de réunions interdépartementales animées par la CNSA associant les différents réseaux	9	7	10 %
8	<p>Développement des outils d'aide à la tarification dans le contexte des réformes de financement</p> <p>→ Envoi à chaque ARS concernée d'un outil d'aide à la tarification de la nouvelle section soins – dépendance dans le cadre de l'expérimentation de la fusion des sections</p> <p>→ Envoi à chaque ARS d'un outil d'aide à la tarification des SSIAD dans le contexte de la montée en charge de la réforme de la tarification des SSIAD</p>	Réalisation des deux opérations prévues	Réalisation de l'une des deux opérations prévues	5 %
9	Niveau du montant disponible/non consommé au niveau national de l'objectif global des dépenses (OGD)	Moins de 30 M€	De 30 M€ à 50 M€	5 %

N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Thème : Performance économique et sociale				
10	Taux de mutualisation des achats hors dépenses informatiques : montant des achats mutualisés en intrabrancher + montant des achats mutualisés en interbrancher centrale, UCANSS + UGAP hors dépenses informatiques / Montant total des achats de la branche hors dépenses informatiques	39 %	37 %	5 %
11	Taux de formalisation des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) réalisés : comptes-rendus dont la relecture est validée par l'agent au 28 février de l'année suivante	75 %	70 %	10 %
12	Taux de factures payées dans un délai inférieur à 30 jours : part des factures ou conventions dont le délai de paiement est inférieur à 30 jours par rapport au nombre total de factures de l'année	75 %	70 %	5 %
13	Nombre d'actions de communication ou d'information concernant la prévention des risques psychosociaux : ces actions peuvent être des temps d'échange proposés aux agents ou des informations communiquées par mail ou via l'intranet	5	3	5 %
14	Taux de formation des agents : nombre d'agents formés dans l'année / nombre d'agents au 31 décembre	70 %	60 %	7,5 %

N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Thème : Maîtrise des risques				
15	Production de deux rapports de revue des habilitations : agents internes et utilisateurs externes	2 rapports	1 rapport	5 %
16	Taux de risques majeurs identifiés en 2024 couverts par un plan d'action en 2025 : [Nombre de nouveaux risques majeurs 2024 (cartographie des risques 2024) faisant l'objet d'un plan d'action finalisé ou en cours] en 2025 / [Nb de nouveaux risques majeurs 2024]	100 %	90 %	7,5 %
17	Taux de disponibilité du SI de l'offre de la branche Autonomie (SIDOBA) : [Temps disponible du service aux utilisateurs] / [Temps disponible du service aux utilisateurs + temps indisponible]	90 %	80 %	5 %
18	<p>Taux de notification des concours conformément au calendrier prévisionnel : Taux de notification des concours dans un délai d'un mois (J+30) par rapport à la date limite de versement prévue dans les textes.</p> <p>Les concours concernés sont l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) 1 et 2, la prestation de compensation du handicap (PCH), les conférences des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA), le concours MDPH, les revalorisations salariales des ESMS financés par les conseils départementaux, les concours versés au titre des services d'aide à domicile (dotation complémentaire et revalorisations salariales)</p>	<p>En plus de la cible à 50 %, au moins 2 autres notifications dans le mois qui suit la date limite de versement prévue par les textes : revalorisations salariales des ESMS financés par les CD, dotation complémentaire, revalorisations salariales des SAAD (solde), soutien exceptionnel 2024 (solde)</p>	<p>Concours APA/PCH, MDPH, CFPPA notifiés dans le mois qui suit la date limite de versement prévue par les textes</p>	5 %

3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Modalités de calcul de la prime individuelle globale (CNSA) :

Au premier trimestre de l'année 2026, le résultat de chaque indicateur est calculé selon la définition figurant dans le tableau ci-dessus. Le niveau d'atteinte de chaque indicateur est ainsi défini.

Le taux de l'intéressement collectif est alors calculé au regard du niveau d'atteinte de chaque indicateur, puis de sa pondération.

Le montant de l'intéressement collectif est calculé et versé selon les règles définies dans le protocole d'accord.

ANNEE 2025

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale des Caf

2.3 Les indicateurs de la part locale des Centres de Ressources

2.4 Les indicateurs de la part locale de la Cnaf

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales,
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales,
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales,
- les services communs et mutualisés de Caf sans personnalité juridique,
- les Centres de ressources (Cdr),
- la Caisse nationale des allocations familiales.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche Famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la Convention d'objectifs et de gestion.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- Le délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur à 15 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 18 jours	0
> 17 jours ≤ 18 jours	2
> 15 jours ≤ 17 jours	4
≤ 15 jours	5

- Le délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux dans un délai inférieur à 13 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 15 jours	0
> 14 jours ≤ 15 jours	2
> 13 jours ≤ 14 jours	4
≤ 13 jours	5

- Le taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires : objectif de 87,5%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 85,6 %	0
≥ 85,6 % < 86,6 %	2
≥ 86,6 % < 87,5 %	4
≥ 87,5 %	5

Un indicateur associé à la qualité des droits

Un indicateur est associé aux objectifs de la qualité des droits :

- Poursuivre la mise en place du plan pluriannuel d'amélioration de la qualité des droits

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques

Trois indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- Le montant des fraudes détectées, avec un objectif de 430M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 85%	0
≥ 85% < 90 %	2
≥ 90% < 100 %	4
≥ 100%	5

- Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, avec un objectif 2025 fixé à 89%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Ecart avec l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1 point ≤ 2 points	2
> 0,5 point ≤ 1 point	3
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif de risque résiduel métier qui a été fixé à 1,5% pour 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Ecart avec l'objectif	Note
> 0,5 point	0
> 0,20 point et ≤ 0,40 point > 0,20 point et ≤ 0,50 point	2
≤ 0,20 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Les indicateurs associés à la performance économique et sociale et environnementale :

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée, avec un objectif de diminution de 15 % par rapport à l'année de référence 2021.

Les indicateurs associés au métier

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- Mise en œuvre des rendez-vous des droits en 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
< 300 000	0
≥ 300 000 et < 310 000	2
≥ 310 000 et < 330 000	4
≥ 330 000	5

- Le taux de recouvrement global des impayés de pension alimentaire avec un objectif 2025 fixé à 73%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 70 %	0
≥ 70 % < 71 %	2
≥ 71 % < 73 %	4
≥ 73 %	5

- Généralisation de la solidarité à la source
- L'atteinte de l'objectif du nombre d'heures en accueil collectif de mineurs bénéficiant du complément inclusif handicap. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre d'heures	Note
< 2 540 750	0
≥ 2 540 750 et < 3 405 625	2
≥ 3 405 625 < 4 360 500	4
≥ 4 360 500	5

- L'atteinte de l'objectif d'utilisation des échanges de données par les MDPH. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 50%	0
≥ 50% et < 55%	2
≥ 55% < 65%	4
≥ 65%	5

Tableau de synthèse – Part nationale :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	COG-08-29 Délai moyen de démarche des prestations légales	≤15 jours	≤18 jours	8%
	COG-08-30 Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux	≤13 jours	≤15 jours	8%
	COG-08-28 Taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires	≥ 87,5%	≥ 85,6%	9%
Qualité des droits	Poursuivre la mise en place du plan pluriannuel d'amélioration de la qualité des droits	Oui/Non	-	8%
	COG-10-41 Montant total des préjudices frauduleux et/ou fautifs constatés ou subis	430M d'€	≥ 85% de l'objectif	9%
	COG-10-43 Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux	89%	≤ 2 pts	9%
	COG-10-40 Taux d'incidence financière des erreurs (TIF) : indicateur du risque résiduel (IRR) métier	1,5%	≤ 0,50 point de l'objectif	4%
Performance économique et sociale et environnementale	COG-12-53 Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-15%	-	5%
Métier	COG-08-34 Nombre de personnes reçues en rendez-vous des droits	330 000	300 000	6%
	COG-04-15 Taux de recouvrement global des impayés de pension alimentaire	73%	≥ 70%	7%
	Généralisation de la solidarité à la source	Oui/Non	-	10%
	COG-02-12 Nombre d'heures en accueil collectif de mineurs (ACM) bénéficiant du complément inclusif handicap	≥ 4 360 500	≥2 540 750	9%
	COG-07-20 Utilisation des échanges de données par les MDPH	≥ 65%	≥ 50%	8%

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement des Caf

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Quatre indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux fixé à chaque Caf pour 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- | Taux d'atteinte à l'objectif | Note |
|------------------------------|------|
| < 80 % | 0 |
| ≥ 80 % < 90 % | 2 |
| ≥ 90 % < 100 % | 4 |
| ≥ 100 % | 5 |
- Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par plateau téléphonique. Lorsque celui-ci assure la réponse téléphonique pour plusieurs Caf, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- | Taux | Note |
|---------------|------|
| < 80 % | 0 |
| ≥ 80 % < 83 % | 2 |
| ≥ 83 % < 86 % | 4 |
| ≥ 86 % | 5 |
- L'atteinte de l'objectif de proportion du stock dont l'antériorité est supérieure à 40 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires, qui a été fixé à chaque caisse pour 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

Les indicateurs associés à la qualité des droits et lutte contre la fraude

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure qualité des droits et à la lutte contre la fraude :

- L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif de contrôle sur pièces qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif « datamining métier » (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3
≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Ecart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3
≤ 0,3 point	4
objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé ou médiane N-1 dépassée de 1,5 point	5

- La validation des comptes locaux par le Directeur comptable et financier national. Quatre types d'opinion peuvent être émises : validation sans restriction, validation avec observations, validation avec observations et corrections, refus de validation. Un score de validation en pourcentage est également établi ; il permet un classement en 4 groupes, en fonction de la moyenne et de l'écart type. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul du score de validation.

L'opinion et le score de validation des comptes déterminent la note attribuée à l'organisme.

Critères	Note
Validation sans restriction ou Validation avec observations : groupe 1 ou 2 (score supérieur à la moyenne)	5
Validation avec observations : groupe 3 (score compris entre la moyenne et la moyenne – écart type)	4
Validation avec observations : groupe 4 (score inférieur à la moyenne – écart type)	3
Validation avec observations et corrections	2
Refus de validation	0

- L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en taux de qualité, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2025. Les résultats au 31/12/2025 de chaque Caf seront comparés à une cible de référence au 31/12/2025, établie à partir d'un intervalle de confiance pour mieux compte tenir de l'aléa statistique lié à la taille réduite des échantillons de contrôle. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat	Note
Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2025 est ≥ à la médiane de référence établie au 31/12/2024 (92,4%) :	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atteinte de l'objectif individuel	4
Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2025 est <à la médiane de référence établie au 31/12/2024 (92,4%) :	
Progression entre la borne inférieure du résultat 2024 et le résultat 2025 (valeur centrale) >=0,5 point	3
Progression entre la borne inférieure du résultat 2024 et le résultat 2025 (valeur centrale) <0,5 point	2
Régression entre la borne inférieure du résultat 2024 et le résultat 2025 (valeur centrale) <=0,5 point	1
Régression entre la borne inférieure du résultat 2024 et le résultat 2025 (valeur centrale) >0,5 point	0

Afin de ne pas pénaliser les Caf les plus performantes, si le résultat de l'organisme en fin d'année présente un écart supérieur ou égal à deux points par rapport au résultat national, l'objectif est considéré comme atteint.

Les indicateurs associés à la performance économique et sociale et environnementale

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service est calculée à partir du rapport entre la prévision moyenne de l'ensemble des TMS et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur. La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions remontées en mars (pour le début d'année) en juillet, en août, en octobre, en novembre et en janvier n+1 (au titre de décembre).

Moyenne des écarts	Note
≥ 5%	0
<5% et ≥ 4.5%	2
<4.5% et ≥ 4%	3
<4% et ≥ 3%	4
<3%	5

- L'atteinte du taux de liquidation des prévisionnels (Hors Clas) au 30/09/2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
<60%	0
≥ 60% et < 70%	2
≥ 70% et < 75%	3
≥ 75% et < 80%	4
≥ 80%	5

- L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat en point	Note
<75	0
≥75 et <80	2
≥ 80 et <90	4
≥90	5

Les indicateurs associés au métier

Deux indicateurs sont associés au métier :

- Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 90 %	3
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- La remontée des indicateurs locaux du Schéma départementaux des Services aux Familles (SDSF). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du nombre d'indicateurs remontés :

Indicateurs du SDFS	Note
Aucun indicateur remonté	0
La Caf remonte au moins 3 indicateurs Caf	2
La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité	4
La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité et au moins un indicateur partenaire.	5

Tableau de synthèse – Part Locale Caf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	COG-08-30 Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	7%
	COG-08-26 Taux d'appels téléphoniques aboutis (téléconseiller + SVI)	≥ 86%	≥ 80%	9%
	COG-08-33 Proportion du stock national dont l'antériorité est supérieure à 40 jours	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	7%
	COG-08-28 Taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	5%
	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	6%
Qualité des droits et lutte contre la fraude	Atteinte de l'objectif contrôles sur pièces	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	6%
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	5%
	COG-10-43 Taux de recouvrement des indus non frauduleux	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	5%
	Validation des comptes locaux	Validation sans restriction ou Validation avec observations et corrections	Validation avec observations et corrections	7%
		Indicateur de qualité de la liquidation (IQL0)	Non atteinte de la médiane et régression ≤ 0,5 pt	8%
Performance économique et sociale et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire des prestations de service	< 3 %	< 5%	8%
	Taux de liquidation des prévisionnels (hors Clas) au 30/09/2025	≥ 80%	≥ 60%	7%
	Indicateur Index égalité femme/homme (rémunération)	≥ 90 points	≥ 75 points	5%
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	9%
Métier	Remontée des indicateurs locaux du Schéma départementaux des Services aux Familles (SDSF)	Remontée de la totalité des indicateurs Caf et au moins un indicateur partenaire	Remontée d'au moins 3 indicateurs Caf	6%

2.3 Les indicateurs de la part locale d'intéressement des Centre de Ressources

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf de la région CDR,
- la satisfaction des Caf par rapport au CDR
- la réalisation de la feuille de route

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des Centre de Ressources est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses de la région.

Trois indicateurs associés à la qualité de service du Centre de ressources

- Le taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle des Centre de Ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
≥ à 90 %	5
≥ 85 et <90%	4
≥ 82 et <85%	3
≥ 80 et <82%	2
≥ 75 et <80%	1
< à 75 %	0

- Le niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur Cdr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- | Niveau de satisfaction | Note |
|-----------------------------|------|
| Satisfait et très satisfait | 5 |
| Moyennement satisfait | 3 |
| Peu ou pas satisfait | 0 |
- Le traitement des demandes métiers dans Saxo, dans un délai de 21 jours ouvrés. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
≥ 75 et <80%	1
≥ 80 et <82%	2
≥ 82 et <85%	3
≥ 85 et <90%	4
≥ 90%	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cdr :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf de la région	-	-	30%
	Taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle	≥ 90%	≥ 75%	30%
Qualité du service	Niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur CDR	-	-	30%
	Traitement des demandes métiers dans Saxo en moins de 21 jours ouvrés	90%	≥ 75%	10%

2.4 Les indicateurs de la part locale d'intéressement de la Cnaf

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf,
- la capacité de la Cnaf à réaliser les projets majeurs définis dans la Cog,
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public,
- la qualité de service du système d'information.

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la Caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la Caisse nationale de mener à terme les projets majeurs définis dans la Cog

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la Cog dépend également de la capacité de la Caisse nationale de mener à terme ces projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la Cnaf fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à terme, soit dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

- L'indicateur associé à la maîtrise des risques, correspondant à l'atteinte des objectifs de couverture de sécurités informatiques par le réseau des Caf, qui doit être d'au moins 95% (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97% et ≥ 95%	3
< 99% et ≥ 97%	4
≥ 99%	5

Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- Stabilisation du nombre d'anomalies : objectif d'une stabilisation du volume de saxo en stock entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- Le Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> +5 %	0
≤ +5 % et > +2,5 %	2
≤ +2,5 % et >0%	4
≤ 0 %	5

Taux	Note
<93,5%	0
≥ 93,5 % - < 94,5 %	1
≥ 94,5 % - < 95,5%	2
≥ 95,5 % - < 96,5 %	3
≥ 96,5 % - < 99 %	4
≥ 99 %	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cnaf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf	-	-	30%
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	-	-	30%
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥99%	≥95%	10%
Qualité de service du système d'information	Evolution du nombre d'anomalies	0%	+5%	15%
	Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires (Cog)	≥99%	≥93,5%	15%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf les cas prévoyant une notation progressive. Cela est alors précisé.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère,
- à chaque indicateur, pour chaque critère.

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle, selon un barème progressif, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50%).

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche Famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \frac{\text{masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

[Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations](#)

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50%).

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

Total des ETP éligibles de la Branche

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} * \text{note de performance locale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

note de performance maximum soit 5

[Pour les Centres de ressources \(Cdr\)](#)

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50%). Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort du Cdr concerné.

[Pour la Cnaf](#)

Le versement de la part locale d'intéressement de la Cnaf intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50%). Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

2.3 Les indicateurs de la part globale (CNSA)

3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) et leurs œuvres,
- les Directions Régionales du Service Médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM,
- la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM),
- les CTI,
- les CEIR,
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF,
- les CGSS,
- les UGECAM et leurs établissements,
- les Unions Immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus,
- la CCSS (Caisse Commune de Sécurité Sociale de la Lozère),
- la CSS (Caisse de Sécurité Sociale) de Mayotte,
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

- Contexte

La branche maladie souhaite revenir aux précédents standards de qualité sur le service de base (délais IJ, taux de décroché...). Les objectifs ont été alignés sur les indicateurs issus de la COG 2023-2027.

La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence avec des objectifs mobilisateurs et reflétant les efforts et la mobilisation de toutes les composantes de son large réseau.

Les indicateurs et objectifs retenus rendent compte de la forte mobilisation de la branche pour favoriser l'accès aux droits et aux soins dont la prévention (Taux de patients ALD avec MT, nombre de psychologue conventionnés, nombre d'appels aller-vers prévention, taux de dépistage du cancer ...) soit pour confirmer son haut niveau d'implication dans la réalisation d'enjeux stratégiques (lutte contre la fraude, maîtrise des délais IJ...).

- **Mesure de la performance**

Les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance Maladie,
- les orientations de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2023-2027
- La Convention d'Objectifs et de Gestion entre la CNAM et l'Etat pour la période 2023-2027.

Certains indicateurs de l'intéressement sont issus des objectifs fixés aux organismes dans le cadre de leur Contrats Pluriannuels de gestion, ainsi, les mêmes cibles, seuils, et règles s'appliquent pour la mesure des résultats des indicateurs.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches Maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de décrochés brut assurés	85 %	70 %	90
Qualité de service	Taux de courriels traités dans les 48 heures en niveaux 1 et 2	83 %	80 %	100
Qualité de service	% de la population couverte par une CPTS (ACI ou LI)	95 %	80 %	80
Qualité de service	Délai traitement FSP - FSP LAD 9ème décile	17 j	20 j	100
Qualité de service	Taux de pensions invalidité payées dans le mois qui suit la date d'effet	92 %	85 %	100
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	10 000	0	80
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15,17€	8,42€	100
Gestion du risque	Nombre d'appels conclusifs ou accord par les plateaux AV PREV	269 500	134 500	100
Gestion du risque	Nombre de psychologues conventionnés	5 498	3 401	80
Gestion du risque	Taux de participation aux 3 dépistages organisés et individuels (composite du dépistage du cancer colorectal, du sein et de l'utérus)	Cible CPG	Socle CPG	90
Gestion du risque	Absentéisme atypique en entreprise : réduction annuelle de la valeur des IJ (AS et AT/TR/MP) servies pour les établissements ciblés depuis 2022	33 M€	0M €	80
Performance économique et sociale	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-15 % par rapport à 2021	-10 %	100

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les DRSM, la CNAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des Unions Immobilières des Organismes de Sécurité Sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la gestion du risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé	169 069	70 % de la cible	80
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 ^{ème} décile)	20j	24j	80
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 ^{ère} JJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	26j	35j	80
Qualité de service	Taux de demandes dématérialisés de la C2S	55 %	45 %	80
Qualité de service	Taux de Satisfaction Globale des assurés	85,0 %	75,0 %	80
Qualité de service	Délai moyen de prise de RDV téléphonique	4j	6j	80
Qualité de service	Taux de dossiers incomplets ou mal orientés (avis simples CRRMP)	1 %	10 %	80
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	96,00 %	94,00 %	80

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés	80 %	70 %	80
Gestion du risque	Nombre de visites DAM portant sur des thématiques de maîtrise médicalisée	125 000	100 000	80
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	357 500000	25 % de la cible	40
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	192 500 000 €	25 % de la cible	40
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	120

Part locale DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de satisfaction globale des assurés du SM	85 %	75 %	100
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	96,00 %	94,00 %	100
Gestion du risque	Taux de couverture des EC IJ renforcés	85,00 %	75,00 %	100
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des PS nouvellement installés	80 %	70 %	100
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	357 500 000	25 % de la cible	50
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	192 500 000	25 % de la cible	50
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15,17 €	8,42 €	50
Gestion du risque	Taux de couverture campagne Génération sans carie	85,0 %	75,0 %	100
Gestion du risque	Taux de Croissance annuelle du nombre d'actions de contrôle des IJ par le service médical	5 % (par rapport à 2024)	3 %	100
Performance économique et sociale	Taux de décisions IP contredites après recours.	IP : 5 %	10 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	150

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Déploiement METEORE	Lancement d'une caisse en pré série lot 2 avant le 31/12/2025	01/04/2026	80
Qualité de service	Piloter le projet de reprise par les UGECAM, des centres de santé gérés par les caisses : Poursuivre les transferts des centres de santé des CPAM vers les UGECAM planifiés sur l'année 2025	Transfert des 8 centres de santé programmés en 2025 au 31/12/2025	0	80
Qualité de service	Mettre en place une gestion harmonisée du Barème ATP dans le cadre de la réforme des rentes - Finalisation d'un outil d'aide à la décision (réalisation d'un démonstrateur fonctionnel)	Lancement d'un test avec les médecins conseils avant le 30/06/25	01/11/2025	80
Gestion du risque	Maintenir un haut niveau de performance pour les envois et les relances des dépistages organisés	8 millions d'invitations et de relances pour les 3 DO au 31/12/2025	7 millions	80
Gestion du risque	Déployer la seconde version du programme Renov'GDR	Diffuser au réseau une LR Renov 2 et organiser un séminaire dédié d'ici au 30/06/2025	01/11/2025	80
Gestion du risque	Déployer l'activité des nouveaux enquêteurs judiciaires de l'Assurance Maladie- Assurer le déploiement opérationnel des PIEJ par la finalisation du commissionnement des équipes	Enquêteurs tous commissionnés à la fin du mois d'octobre 2025	01/03/2026	80

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Produire un Charges et produits hors-série	Présentation du rapport le 03/07/2025 au Conseil de la CNAM	Décembre 2025	80
Gestion du risque	Renforcer la stratégie DATA de l'Assurance Maladie Déploiement des nouveaux cas d'usages sur la Plateforme Data Transverse 4 cas d'usages : 1) traces SNDS 2) assurés itérants 3) géolocalisation des VSL 4) analyse des prescriptions scannées	4 cas au 31/12/2025	0	90
Performance économique et sociale	Exécuter à minima 98 % de la capacité à faire annuelle 2025(en j/h) de la Roadmap Applicative	98 % taux de capacité à faire	0 %	90
Performance économique et sociale	Respecter les calendriers des projets stratégiques 2025 (frise DG) avec un retard moyen constaté de 2 mois au maximum	100 % des projets stratégiques 2024 2025 sont livrés dans les délais ou avec un retard maximum de 2 mois	0 %	90
Performance économique et sociale	Elaborer et formaliser la stratégie de la branche en matière de transition écologique	Elaborer et diffuser le schéma directeur de la transition écologique au T2 2025	01/11/2025	90
Performance économique et sociale	Intégrer l'IA dans nos activités Déployer les cas d'usage retenus comme prioritaires pour 2025 Déployer la plateforme IA générative	Instruire et déployer les cas d'usage prioritaires lors du cosrat Data de janvier 2025 Début de l'ouverture progressive de la plateforme avant le 31/08/2025	01/01/2026	80

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de satisfaction globale des usagers (Eq spécifique Service Social)	84,00 %	70,00 %	60
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	3 %	6 %	60
Qualité de service	Taux d'assurés accompagnés (à compter de 3 entretiens) ayant bénéficié d'au moins 2 entretiens en présentiel (Tous axes)	85,00 %	75,00 %	60
Qualité de service	Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'un accompagnement social individuel ayant eu au moins 3 entretiens (Tous axes)	95 %	85 %	60
Qualité de service	Progression du nombre d'actions de travail social collectif (ISIC/PPS et TSG)	240	96	60
Qualité de service	Taux de complétude du niveau de complexité pour les assurés accompagnés en PDP	98 %	95 %	60
Qualité de service	Taux de complétude des données sociales dans GAIA (Activité / risque)	99 %	95 %	60

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Mesure du l'avancement des programmes nationaux TMS Pros, RC Pros et RPS tenant compte du taux d'étapes franchises des programmes	90 %	0 %	240
Gestion du risque	Incitations financières et FIPU : maintien de l'audience des aides financières par rapport à la précédente période COG	50 %	33 %	80
Performance économique et sociale	Taux de codification complet des sinistres (performance opérationnelle Tarification)	95,00 %	80,00 %	80
Performance économique et sociale	Taux annuel d'absence maladie de courte durée inférieure à 8 jours	1,08 %	1,20 %	80
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0	100

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de dossiers rentes (hors indemnités en capital) notifiés dans les délais	85 %	60 %	75
Qualité de service	Délai moyen de prise de RDV téléphonique	6 j	8 j	75
Qualité de service	Taux d'assurés avec au moins 2 entretiens ayant bénéficié d'au moins une préconisation	80 %	40 %	75
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère LJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	30j	36j	75
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9ème décile)	22j	28j	75
Gestion du risque	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé	Individualisé	Individualisé	75
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	Individualisé	Individualisé	75
Gestion du risque	Nombre de visites DAM portant sur des thématiques de maîtrise médicalisée	Individualisé	Individualisé	75
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés	80 %	20 %	70
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	Individualisé	Individualisé	40

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	Individualisé	Individualisé	40
Gestion du risque	Mesure du l'avancement des programmes nationaux TMS Pros, RC Pros et RPS tenant compte du taux d'étapes franchies des programmes	90 %	0 %	75
Performance économique et sociale	Taux de personnel bénéficiant d'une formation professionnelle - TRV	68 %	63 %	75
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	100

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Activités spécifiques (respect des engagements pour les activités Intégration d'exploitabilité, Intégration applicative, Hébergement, Support, Poste de travail national et Traitements informatiques)	100 %	50 %	350
Qualité de service	Respect des engagements pour l'activité de Gestion des sauvegardes informatiques	100 %	50 %	35
Qualité de service	Respect des engagements de Disponibilité des applications et Infrastructures (contribution propre)	100 %	50 %	190
Qualité de service	Indicateur composite 30/40/15/15 Mise en production: -Taux mensuel de respect des délais de mise en production -Taux mensuel de qualité de la mise en production -Taux mensuel de respect du délai de la saisie de la planification avant le comité d'approbation des changements -Taux mensuel de respect du délai de mise à disposition du compte-rendu de mise en production	95 % (mensuel) 95 % (mensuel) 80 % (mensuel) 80 % (mensuel)	95 % (mensuel) 95 % (mensuel) 80 % (mensuel) 80 % (mensuel)	100

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Respect des engagements pour les activités de supervision des applications et infrastructures	100 %	50 %	35
Qualité de service	<p>Indicateur composite 1/2 ; 1/2</p> <p>Disponibilité des applications et traitements informatiques (contribution collective):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Taux d'applications respectant l'engagement de disponibilité annuelle (contribution collective) -Taux de traitements informatiques respectant les délais et le planning (contribution collective) 	<p>100 %</p> <p>100 % (mensuel)</p>	<p>50 %</p> <p>50 % mensuel</p>	50
Gestion du risque	<p>Indicateur composite 25/25/25/25</p> <p>Sécurisation du SI:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Taux de couverture des règles PSSI-MCAS -Maîtrise des opérations d'administration sur les serveurs de production (Bastion) - Une revue des comptes et habilitations réalisée chaque trimestre -Maîtrise des opérations d'administration sur les bases de données de production (Proxy SQL) - Un état des lieux des accès aux bases réalisé chaque trimestre -Suppression des règles de filtrage trop permissives présentes dans la configuration des Firewall internes 	<p>95 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p>	<p>80 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p>	100

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Taux de respect de la validation des comptes	100 %	0 %	80
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du dernier trimestre de l'année (autres comptes informatiques) par rapport au budget réalisé	Budget consommé entre 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé entre 90 % et 105 % de la prévision	60

*Pour les CTI, le périmètre des activités est spécifique à chaque organisme. Les applications exploitées, développées, recettées, mises en production etc... étant différentes, des regroupements ont été opérés dans plusieurs « sous-familles ». Le résultat local sera pondéré selon l'activité réelle de chaque CTI.

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux du nombre de jours ouverts sans pénalité de la Poste de responsabilité du CEIR	95 %	95 %	100
Qualité de service	Nombre de signalement de non-conformité du bordereau sécurisé de la Poste de responsabilité du CEIR	0	2	40
Qualité de service	Taux de plis fautés <= 0,02 % de la production	100 %	100 %	40
Qualité de service	Tableau mensuel identifiant les problèmes rencontrés générant des plis fautés	100 %	100 %	40
Qualité de service	Nombre d'inventaires des consommables (papiers, étiquettes et enveloppes) remontés avant le 10 de chaque mois	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées trimestrielles du taux de gâche papier jet d'encre et enveloppes C6 avant le 20 du mois suivant chaque fin de trimestre	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées mensuelles des taux d'indisponibilité de chaque machine (impression et mise sous pli) dans les délais fixés par la Cnam	0 retard	1 retard	40

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de respect du planning de production CLOE pour maintien en condition opérationnel du Back-UP	100 %	90 %	50
Qualité de service	Nombre de tests du matériel de back-up des fournisseurs par trimestre et par fournisseurs	1 chaque trimestre	1 chaque trimestre	70
Qualité de service	Taux de suivi des délais d'intervention des mainteneurs (identification des écarts de délais entre l'intervention et le contrat de maintenance)	100 %	100 %	40
Qualité de service	Nombre de points de situation quotidiens de la production transmis à la Cnam dans les délais	0 retard	2 retards	30
Qualité de service	Taux de réponses aux sollicitations de la Cnam (dans les délais demandés) pour les projets d'évolution de l'éditique	100 %	100 %	130
Gestion du risque	Nombre de réclamations d'anomalie effectuées/remontées par les clients éditiques (confirmés par le pilotage Cnam) concernant l'impression des documents et la mise sous pli	0	2	130
Performance économique et sociale	Taux de respect des engagements de production	100 %	100 %	110

Part locale CEIR					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
	journalière				
Performance économique et sociale	Taux de transmission des informations de consommation budgétaire avant le 20 du mois suivant	100 %	100 %		30
Performance économique et sociale	Taux de transmission trimestrielle des écarts entre le budget prévisionnel et le réalisé	100 %	100 %		30
Performance économique et sociale	Taux de transmission des factures pour les postes "papier, encres et enveloppes" dans les délais demandés par la Cnam	100 %	100 %		40

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Suivi du plan d'action réformes SMR, transmission DNGU d'un bilan à fin 2025	Transmission du plan d'actions au plus tard le 31/12/2025 selon la déclinaison de la trame nationale transmise en 2023 actualisée avec identification des actions socles prioritaires.	O/N	100
Qualité de service	Transformation inclusive de l'offre handicap 2025	'Définition des cibles 2025 et années suivantes par le COPIL transformation de l'offre Mesure via une enquête administrée chaque année de l'atteinte de cibles.	O/N	100
Qualité de service	<p>% des établissements éligibles (concernés) certifiés au minimum « certification qualité confirmée » - sanitaire</p> <p>% des établissements et services médicosociaux éligibles (concernés) avec un résultat d'évaluation externe cotation 3 minimum et aucun critère impératif < 4</p>	<p>Sanitaire 100 pts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 % si tous les établissements en Certification avec mention - 80 % si 1 établissement classé en certification simple - 0 % si 1 établissement classé en certification sous condition <p>ESMS 100pts :</p> <p>Remontée d'un plan d'actions suite au rapport d'évaluation externe des ESMS éligibles en année N.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 % des points pour l'évaluation externe <p>Neutralisation de l'indicateur ou d'une partie pour les années où aucune évaluation n'est prévue dans une UGECAM.</p>	<p>Sanitaire : 0 % si certification sous condition</p> <p>MS : O/N</p>	200
Gestion du risque	Actualisation du plan d'actions de l'UGECAM accès à la santé des PH, mise en œuvre des priorités 2025 et transmission DNGU d'un bilan à fin 2025	<p>Pour l'année 2025, il est demandé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De transmettre un plan d'actions régional à la DNGU au plus tard pour le 31/12/2025 sur la base de la trame nationale actualisée qui sera diffusée fin juin. (pour 10 points) - De nommer un référent Handicap dans l'ensemble des établissements sanitaires conformément au décret 		

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
		<p>n°2022-1679 du 27 décembre 2022. (pour 10 points)</p> <ul style="list-style-type: none"> - De nommer un référent accès à la santé dans l'ensemble des établissements médico-sociaux (pour 10 points) - De partager un projet remarquable sur la thématique de l'accès à la santé des personnes en situation de handicap mis en place en 2025 dans la région avant le 31/12/2025 dans le cadre du rapport d'activité (pour 20 points) 	O/N	50
Performance économique et sociale	Taux de marge brute	<p>Objectif national : 5 %</p> <p>Objectif régional : taux de marge brute arrêté à l'issue du dialogue de gestion, après analyse du plan d'équilibre. Transmission à la validation des comptes 2024</p>	Taux de marge brute N-1	150
Performance économique et sociale	Nombre de séjours (HC) et nombre de journées HTP dans le sanitaire	<p>Conformément au plan performance, l'objectif est atteint si l'évolution en N par rapport à N-1, du nombre de séjours HC est supérieur à 2 % et si l'évolution du nombre de journées HTP est supérieur à 5 %.</p> <p>Indicateur composite 40/60 :</p> <p>40 % - Si l'évolution du nombre de séjours HC connaît une hausse >2 % entre N et N-1.</p> <p>20 % - Si l'évolution du nombre de séjours HC connaît une hausse <=2 % entre N et N-1.</p> <p>- A noter que les 40 % sont acquis en HC dès lors que le TO >=95 % en N quel que soit l'évolution par rapport à N-1</p> <p>60 % - Si l'évolution du nombre de séjours HTP connaît une hausse >5 % entre N et N-1.</p>	O/N	50

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
		30 % - Si l'évolution du nombre de séjours HTP connaît une hausse ≤ 5 % entre N et N-1. - A noter que les 60 % sont acquis en HTP dès lors que le TO ≥ 100 % en N quel que soit l'évolution par rapport à N-1		
Performance économique et sociale	État d'avancement du plan d'actions dans le cadre des établissements suivis en tripartite	Transmission à la DNGU du plan d'actions actualisé avant la date de réunion de la première tripartite de l'année et si à actualiser sous 15 jours de la réunion tripartite. La méthode est soumise à une évaluation scoring des critères conduisant le plan d'action	O/N	50
Performance économique et sociale	Piloter la mise en œuvre du plan performance et le présenter dans le cadre des DIAGE	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer le pilotage financier du Groupe UGECAM - Piloter le Plan performance L'objectif est atteint selon le barème ci-après : <ul style="list-style-type: none"> • Cohérence des supports : 30 % des points • Exhaustivité des données attendues : 50 % des points avec 20 % par champs (activité SAN/MS ; Finance ; Plan performance; RH ; Autres) • Respect du calendrier : 20 % des points 	O/N	50

Part locale UGECAM

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Déclinaison du plan SQVCT pour l'UGECAM, alimentation des fiches actions de mise en œuvre du plan et transmission d'un bilan à la DNGU	<p>En 2025, il est demandé, à chaque UGECAM, d'adresser à la DNGU :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plan mis à jour en intégrant les actions de prévention visant à préserver la santé des professionnels et en précisant le niveau de réalisation des actions menées ou différées - les fiches actions (description des principales actions ou actions innovantes / particulièrement impactantes du plan en utilisant le modèle de fiche mis à disposition sur le SharePoint RH) en complétant les parties bilan et suites envisagées pour les actions en cours ou terminées, et, en initiant de nouvelles fiches actions (une à trois) décrivant le contexte, les finalités et les caractéristiques de ces actions. Celles-ci devront mettre en avant les réponses à appel à projet ayant permis de bénéficier d'un financement - mise à jour du tableau de suivi des taux d'absence Maladie et AT/MP ainsi que de la note d'analyse sur les évolutions constatées (indiquer si possible les actions qui ont pu permettre d'infléchir la courbe des taux) 	O/N	25
Performance économique et sociale	Réalisation d'un diagnostic régional sur le temps de travail / plan d'actions	<p>Transmission :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1°) diagnostic "temps de travail" établi sur la base de l'outil "Livre blanc GTA" transmis par la DNGU : 50 % 2°) Un plan d'action identifiant les zones de risque et prévoyant les axes et actions d'optimisation avec chiffrage de chaque action (gains ou surcoût) : 30 % 3°) Début de mise en œuvre du plan d'action : 20 % 	O/N	75

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Transition écologique (TEC) : Poursuite de la déclinaison des actions prioritaires 2024, mise en œuvre des actions prioritaires 2025 et actualisation des plans d'actions régionaux.	Poursuivre la déclinaison des 10 priorités au sein de chaque UGECAM (et de chaque établissements et services) et notamment des actions identifiées comme prioritaires au niveau du groupe. 100 % pour la mise en œuvre des actions prioritaires 2025 (remontée via questionnaire). - 80 % pour les actions réglementaires - 20 % pour les autres actions.	O/N	50
Performance économique et sociale	Actualisation du plan attractivité (médicale notamment), mise en œuvre des actions et bilan fin 2025	Score établi (pour les 3 livrables) en fonction de la complétude des informations et du respect des formats : - plan actualisé sous format excel (actions prévues et/ou mises en œuvre ainsi que le taux de réalisation) : 40 % - tableau de suivi des postes vacants (dans le respect du modèle trimestriel avec ventilation personnel médical et non médical) : 20 % - bilan des actions menées (en s'inspirant de la partie évaluation et bilan des fiches actions) : 40 % (40 % si la totalité des actions ont été menées, 20 % si 50 % des actions menées, 10 % si moins de 50 % des actions menées)	O/N	25

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Déployer la PSSI et mise en place de la cyber sécurité	<p>Objectifs 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1er composant (25 % de la note totale - ratio nb règles évaluées / nombres de règles totales à évaluer x100) • Auto évaluer les 66 règles du Plan d'action 2023 • Auto évaluer les 13 règles définies en avril 2024 • Auto-évaluer les 20 règles supplémentaires définies fin janvier 2025 <p>Aucune règle ne doit avoir un statut « Non évalué »</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 et 3ème composant (75 % de la note totale - ratio nb règles validées MOAD sécurité / nombres de règles totales du plan d'action 2025 x100) • Mettre en œuvre les 79 règles du Plan d'action 2025 • b) Audit sur pièces (fournies par l'UGECAM dans OSS) - Règles du lot 1 à 3 - les documentations des règles (en cours de définition) <p>Pour chacun des 3 composants :</p> <p>Une vérification sera effectuée par la MOAD SSI à l'issue de la date limite de remontée OSS</p> <p>Chaque règle doit disposer d'un statut « Réalisé » ou « Non réalisé » ou « Non concerné - si autorisé ».</p> <p>Pour chacune d'elles, les commentaires et/ou preuves physiques et/ou cases à cocher devront être positionnées</p>	O/N	75

Part locale MAYOTTE				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9ème décile)	32 j	38 j	100
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	48J	58J	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	35 %	70 %	100
Qualité de service	Taux de demandes de C2S dématérialisées	25 %	10 %	100
Qualité de service	Réflexe service en ligne	21 %	26 %	100
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	80 %	20 %	100
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	60 %	55 %	100
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	Individualisé	Individualisé	50
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	Individualisé	Individualisé	50
Performance économique et sociale	Taux de personnel bénéficiant d'une formation professionnelle - TRV	68 %	63 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	100

3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Sur la part nationale, le poids respectif de chacun des thèmes est le suivant :

- 47 % pour la qualité de service ;
- 53 % pour la maîtrise des risques ;
- 10 % pour la performance économique et sociale

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

LE TAUX DE REUSSITE AU NIVEAU NATIONAL =

(Taux de réussite Qualité de service x 47 %) + (Taux de réussite Gestion du risque x 53 %) + (Taux de réussite Performance économique et sociale x 10 %)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.
Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.
Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

La performance locale s'exprime par le rapport :

Taux de Réussite Locale	=	Montant des points acquis au titre des objectifs locaux réalisés *
		Montant des points théoriques à atteindre

* en déclinaison de l'objectif national

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.
Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- Masse nationale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord
- Masse locale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'Assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- Un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé Part Individuelle Nationale d'Intéressement (PINI)
- Un montant par ETP, pour la partie locale, appelé Part Individuelle Locale d'Intéressement (PILI)

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- Pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.
- Pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} * \text{TRN}) + (\text{PILI} * \text{TRL})$$

PINI = Montant par ETP, pour la partie nationale

TRN = Taux de réussite nationale

PILI = Montant par ETP, pour la partie locale

TRL = Taux de réussite locale

3.3 Dispositions particulières

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte,
- d'autre part, la CCSS,
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

Les CARSAT, les CGSS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

- Les CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche Retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches Maladie et Accident du Travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche Retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches Maladie et Accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

- Les CGSS

Le MNID des agents des Caisses Générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : $PNID + PLID$

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (Urssaf CN, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

La CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement et du MNID de la branche Famille.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement et du MNID de la branche Famille

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : $PNID + PLID$

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

- La CCSS de Lozère

Le MLID des agents de la Caisse Commune de Sécurité Sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Famille et du MLID des branches Maladie et Accidents du Travail et du MLID de la branche Recouvrement et Maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : $PNID + PLID$

Pour la CCSS, la Branche Maladie réalise les calculs pour l'interbranche.

La CNAM versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP).

Les ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les Agences Régionales de Santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique :

- aux 21 Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (Urssaf) ;
- aux 4 Caisses Générales de Sécurité Sociale (Cgss) ;
- à la Caisse de Sécurité sociale de Mayotte (Css) ;
- à la Caisse Commune de Sécurité Sociale de Lozère (Ccsc) ;
- à l'Urssaf Caisse Nationale.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Les critères de performance de la branche Recouvrement sont majoritairement issus de la convention d'objectifs et de gestion 2023-2027 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Les indicateurs se répartissent en trois thématiques :

- la qualité de service ;
- la maîtrise des risques ;
- la performance économique et sociale.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de satisfaction globale (tous publics)	82%	66%	10%
	Taux d'appels aboutis (tous publics)	89%	75%	15%
Maîtrise des risques	Montant des redressements LCTI en cumul	4 000 M€	3 200 M€	5%
	Montant recouvré sur créances LCTI en cumul	312 M€	250 M€	10%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	38,6%	31%	5%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées en cumul	26,10%	21%	10%
	Taux d'évolution de la qualité des déclarations après correction	6,5%	5,2%	10%
Performance économique et sociale	Taux de disponibilité des applications à destination des usagers et partenaires	99,50%	98%	10%
	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranche	65%	52%	10%
	Taux de formation des agents	75%	60%	15%

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

Spécificités s'agissant des DOM :

- Les DOM ne sont pas évalués sur leur part locale d'intéressement sur des indicateurs relatifs à la performance économique et sociale car ces indicateurs demanderaient à être calculés pour ces organismes sur un périmètre interbranche.

- Trois tableaux sont proposés :
 - Pour tenir compte de l'activité téléphonie à La Réunion, à Mayotte et en Martinique.
 - Les CGSS de la Guyane et de la Guadeloupe qui n'assurent pas de réponse téléphonique (prise en charge par la Martinique pour les Antilles Guyane) n'ont donc pas d'indicateurs TAA.
 - Mayotte conserve un tableau spécifique du fait de l'absence de TRC TI. Par ailleurs la gamme d'indicateurs et les cibles s'appliquant à Mayotte ont été adaptées pour tenir compte du contexte particulier de la CSSM en 2025 (suspension des activités de recouvrement et de contrôle).

Au total les indicateurs des parts locales se répartissent de la façon suivante :

- 10 indicateurs pour les Urssaf et la CCSSL ;
- 11 indicateurs pour les CGSS de La Réunion et de la Martinique ;
- 10 pour les CGSS de Guadeloupe et de Guyane ;
- 7 indicateurs pour la CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'Urssaf Caisse nationale.

2.2.1 Les indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (*) (**)

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j) toutes catégories	90%	90% de la cible	15%
	Note moyenne sur la qualité réponse courriels et téléphonique	17,5	14	15%
Maîtrise des risques	Qualité de vidage (IQV)	94%	90% de la cible	5%
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	5,50%	80% de la cible	10%
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	92,5%	80% de la cible	5%
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	65%	80% de la cible	5%

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Taux de comptes créditeurs	<3,9%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	<1,8%	120% de la cible	15%
Performance économique et sociale	Index égalité femmes/hommes	90 points	75 points	10%
	Evolution de la consommation d'énergie par rapport à 2021	-15%	90% de la cible	5%

(*) La CCSS de Lozère délègue la gestion du recouvrement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'Urssaf sont les mêmes.

(**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

2.2.2 Les indicateurs de la part locale des CGSS de La Réunion et de la Martinique

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux d'appels aboutis	84%	80% de la cible	5%
	Qualité réponse aux courriels	17	14	5%
	Taux de dématérialisation des paiements	93%	80% de la cible	10%
	Qualité de vidage (IQV)	90%	90% de la cible	5%
Maîtrise des risques	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	14,00%	80% de la cible	10%
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	70%	80% de la cible	5%
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	40%	80% de la cible	5%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	28,3%	80% de la cible	15%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	10,80%	80% de la cible	10%
	Taux de comptes créditeurs	< 7%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	<10%	<120% de la cible	15%

2.2.3 Les indicateurs de la part locale des CGSS de la Guyane et de la Guadeloupe

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Maîtrise des risques	Qualité réponse aux courriels	17	14	10%
	Taux de dématérialisation des paiements	93%	80% de la cible	10%
	Qualité de vidage (IQV)	90%	90% de la cible	5%
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	14,00%	80% de la cible	10%
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	70%	80% de la cible	5%
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	40%	80% de la cible	5%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	28,3%	80% de la cible	15%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	10,80%	80% de la cible	10%
	Taux de comptes créditeurs	< 7%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	<10%	<120% de la cible	15%

2.2.4 Les indicateurs de la part locale de la CSS Mayotte

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux d'appels aboutis(*)	80%	80% de la cible	20%
	Délais de traitement (hors attente) sur Watt et les médias d'origine usagers.	8j	18j	20%
	Taux de dématérialisation des paiements	93%	80% de la cible	10%
Maîtrise des risques	Qualité de vidage (IQV) (**)	84,5%	90% de la cible	10%
	Traitement des anomalies déclaratives TD84 (puis TDRG) des exiguïtés d'un mois pour la fin du mois considéré	90%	80% de la cible	10%

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Taux de comptes créditeurs	< 8,2%	<110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	<10%	<120% de la cible	15%

(*) A compter d'avril 2025 pour neutraliser la période où la téléphonie à Mayotte aura été suspendue suite au cyclone Chido. Démarrer l'indicateur au 1er avril.
(**) A compter de mars 2025. Neutralisation des mois de janvier et février où des consignes où des consignes spécifiques ont été appliquées afin de sécuriser le risque d'impayé de la part des cotisants.

2.2.5 Les indicateurs de l'Urssaf Caisse nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Coefficient moyen de performance des organismes Avancement de 4 projets stratégiques	-	-	20%
	- Réforme de l'assiette sociale des TI et PAM (jalón = livraison en janvier 2026 des développements SI)	100%	80%	20%
	- DSN de substitution suite à contrôle (jalón = mise en production de la DSN substitution suite à contrôle)			
	- Fin de l'exclusivité sur les comptes CTC (jalón = mise en service en janvier 2026) - PCA extrême trésorerie (jalón = au moins deux tests en 2025). Le Comité de pilotage en mai /juin validera le			

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	planning des nouveaux tests à réaliser sur le second semestre.			
	Note de satisfaction des partenaires	7,9	7	10%
	Taux de disponibilité des applications (internes)	99,30%	97%	10%
Maitrise des risques	Nombre de jours ouverts moyen de financement sécurisé à 100%	15 jours	8 jours	15%
Performance économique et sociale	Taux de réalisation des dialogues de gestion de suivi des CPG	100%	90%	10%
	Index égalité femmes / hommes	97 points	90 points	15%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

- **Calcul du montant national distribué**

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

<i>Montant national distribué = Coefficient national de performance x Part nationale de la masse nationale d'intéressement</i>
--

- **Calcul du coefficient national de performance**

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- En-dessous du seuil : 0%
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$
- au-dessus de la cible : 100%

Nota : en règle générale, le seuil, quand cela est possible, est fixé à hauteur de 80% de la cible.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

- **Calcul de la prime individuelle nationale**

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \text{Montant national distribué} / \text{Nombre d'ETP éligibles}$$

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

- **Calcul du montant local distribué**

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\text{Masse locale d'intéressement} = \text{Part locale de la masse nationale d'intéressement} \times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}]$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\text{Montant local distribué} = \text{Coefficient de performance local} \times \text{Masse locale d'intéressement}$$

- **Calcul du coefficient local de performance**

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en-dessous du seuil : 0%
- entre la cible et le seuil : (Valeur de l'indicateur – Seuil) / (Cible – Seuil)
- au-dessus de la cible : 100%

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

- **Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement**

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$Prime\ individuelle\ locale = Montant\ local\ distribué / Nombre\ ETP\ éligibles$$

3.3 Dispositions particulières

3.3.1 Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS) et Caisse de Sécurité sociale de Mayotte (CSS)

- **Prime nationale d'intéressement**

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Retraite, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$Prime\ nationale\ (CGSS) = \frac{[Prime\ nationale\ (Retraite) \times Nombre\ d'agents\ (Retraite) + Prime\ nationale\ (Maladie\ et\ A.T.) \times Nombre\ d'agents\ (Maladie\ et\ A.T.) + Prime\ nationale\ (Recouvrement) \times Nombre\ d'agents\ (Recouvrement)]}{Nombre\ d'agents\ (CGSS)}$$

- **Prime locale d'intéressement**

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Retraite, de la prime locale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CGSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \\ & \text{Prime locale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Maladie / AT, Retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2 Caisse Commune de Sécurité Sociale de Lozère (CCSS)

- **Prime nationale d'intéressement**

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Famille, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime nationale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime nationale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime nationale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

- **Prime locale d'intéressement**

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Famille, de la prime locale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime locale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Famille, Maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1. les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT),
- 1.2. les Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS),
- 1.3. la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour sa partie régionale Ile de France (CNAV en Ile de France),
- 1.4. la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (Unions Immobilières, Fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur Caisse de rattachement.
- 1.5. la Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de circonstances exceptionnelles lorsque celles-ci auront rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte des objectifs.

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

La mesure de la performance de la branche Retraite s'effectue à l'aide de 10 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans la Convention d'Objectifs et des Gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Performance économique et sociale	1. Taux de formation des collaborateurs	63 %	68 %	50
	2. Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-10 %	-15 %	50
	3. Taux de dossiers DP déposés dans le cadre de la garantie de versement notifiés avant l'EJ	76 %	86 %	40
	4. Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	82 %	86 %	50
Qualité de service	5. Nombre de rendez-vous	550 000	606 632	60
	6. Niveau de satisfaction globale des retraités	84 %	88 %	20
	7. Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne	38 %	43 %	50
	8. Taux de déploiement de la reconnaissance mutuelle effective	40 %	60 %	40
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	9. IQPR Standard	86,5 %	89,5 %	20
	10. Montant des indus frauduleux et/ou fautifs constatés ou subis	19 M€	25 M€	50

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

2.2.1 Les indicateurs et objectifs retenus pour les CARSAT, les CGSS et de la CNAV en Ile-de-France

La mesure de la performance des CARSAT, CGSS et CNAV en Ile-de-France s'effectue à l'aide de 10 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les Contrats Pluriannuels de Gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Performance économique et sociale	1. Évolution de la productivité	-8 % par rapport à l'objectif CPG	Objectif individuel CPG	20
	2. Taux de personnes sensibilisées, informées et formées au numérique responsable	20 %	30 %	30
	3. Délais de traitement des DP	Carsat : 76 jours CGSS : 95 jours	Carsat : 71 jours CGSS : 85 jours	40
	4. Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours	Carsat : 60 % CGSS : 45 %	Carsat : 69 % CGSS : 55 %	40
Qualité de service	5. Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours	Carsat : 52 % CGSS : 30 %	Carsat : 62 % CGSS : 40 %	40
	6. Taux des réclamations traitées dans les délais	78 %	83 %	30
	7. Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	Carsat : 81 % CGSS : 72 %	Carsat : 86 % CGSS : 82 %	30
	8. Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	87 %	92 %	40
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	9. IQPR DI	Objectif individuel CPG	Objectif individuel CPG	20
	10. Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs évités	Objectif individuel CPG	Objectif individuel CPG	30

2.2.2 Les indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV et ses missions nationales

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 5 indicateurs suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Missions nationales	1. Réussir la transformation numérique	98 %	99,2 %	50
	Taux de disponibilité des applications (applicatifs usagers et applicatifs agents)			
	2. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement	< ou = à 1,227 %	< ou = à 0,85 %	20
	Taux d'Incidence Financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)			
	3. Accroître la performance économique de la Branche	15 %	10 %	40
	Réduction des écarts de productivité des caisses du réseau (mesure de l'écart-type)			
	4. Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite	60 %	65 %	50
	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches			
	5. Améliorer les délais d'identification	16 jours	14 jours	50
	Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger			

2.2.3 Les indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 11 indicateurs suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Offre de service et satisfaction clients	1. Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	62 %	80 %	20
	2. Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	79 %	83 %	20
Performance opérationnelle	3. Taux de RDC réalisés dans les 6 mois	50 %	55 %	30
	4. Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	65 %	75 %	30
	5. Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	62 %	74 %	30
	6. Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours	77 %	84 %	30
	7. Taux de demandes d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	75 %	82 %	10
	8. Taux des nouveaux bénéficiaires ASPA reçus en Rdv Action Sociale	40 %	50 %	10
	9. Taux de réponse aux réclamations	76 %	83 %	10
Performance sociale et environnementale	10. Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	66 %	68 %	20

2.3 Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

A chaque indicateur est affecté un nombre de points, comme indiqué dans les tableaux ci-dessus.

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime Nationale d'Intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime Locale d'Intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 10 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 430 points.
Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 215 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement x (nombre de points obtenus par la branche/hombre de points théorique maximum) / nombre d'agents de la branche Retraite.

3.2 Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSAT, les CGSS, la CNAV en Ile de France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- Pour les Carsat, les CGSS et la Cnav en Ile de France : indicateurs listés au point 2.2.1
- Pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.2.3

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme x (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales

Chacun des indicateurs (cf. point 2.2.2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 210 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 105 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour son activité nationale x (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents des services nationaux.

3.3 Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- * Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
- * Caisses générales de Sécurité Sociale
- * Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

3.3.1 Pour les CARSAT

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie :

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) / Nombre d'agents de l'organisme.

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale : cf indicateurs listés au point 2.2.1. Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 320 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 160 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie :

$$\text{Prime locale d'intéressement de la CARSAT} = (\text{prime locale d'intéressement de la branche Retraite} * \text{nombre d'agents de la branche Retraite}) + (\text{prime locale d'intéressement de la branche Maladie} * \text{nombre d'agents de la branche Maladie}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme.}$$

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2 Pour les CGSS :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement.

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CGSS} = (\text{prime nationale d'intéressement de la branche Retraite} * \text{nombre d'agents de la branche Retraite}) + (\text{prime nationale d'intéressement de la branche Maladie} * \text{nombre d'agents de la branche Maladie}) + (\text{prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement} * \text{nombre d'agents de la branche Recouvrement}) / \text{nombre d'agents de la CGSS.}$$

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale : cf indicateurs listés au point 2.2.1. Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 320 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 160 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement * nombre d'agents de la branche Recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (UCN, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3 Pour la CSS de Mayotte :

La prime nationale d'intéressement des agents de la Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche Famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement * nombre d'agents de la branche Recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche Famille * nombre d'agents de la branche Famille) / nombre d'agents de la CSSM.

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale : cf indicateurs listés au point 2.2.3. Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 240 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 120 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche Famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement * nombre d'agents de la branche Recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche Famille * nombre d'agents de la branche Famille) / Nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (UCN, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4 Pour la CNAV :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales * (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses activités régionales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales x (nombre de points obtenus par la CNAV pour ses activités nationales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales * nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales * nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'Institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'Institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCO ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'Ucanss pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'Institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

3.1 Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (45%)					
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.					
Part locale (55%)					
N°	Indicateur	Cible 2024	Cible 2025	Seuil de Déclenchement 2025	Pondération 2025
Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs (40%)					
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,9	7,9	7	9%
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut	7,7	7,9	7	6%
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,5	7,5	7	6%
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,2	8,2	7	6%
5	Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP	7,6	7,6	7	5%
6	Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service	7,3	7,3	6,8	8%
Performance économique et sociale (40%)					
7	Evolution du montant des charges de structure	23 471 k€	23 490 k€	24 540 k€	14%
8	Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation	32%	32%	34%	13%
9	Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure	1,4M€	1.8M€	1M€	4%
10	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	94/100	75/100	4%
11	Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois	100%	100%	-	5%
Qualité de l'offre et relation client (20%)					
12	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février N+1	100%	100%	-	5%
13	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95%	95%	85%	4%
14	Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique - classe virtuelle	5%	5%	6%	4%
15	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90%	90%	80%	7%

3.2 Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50%. Si le résultat ne dépasse pas 50%, le montant de la part nationale sera nul.

3.3 Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

3.3.1 Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs

➤ **Indicateur n°1 : Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur[®] en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7)*65/0.9]+35$$

➤ **Indicateur n°2 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur[®] en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7)*65/0.9]+35$$

➤ **Indicateur n°3 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.50), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur[®] en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7)*65/0.5]+35$$

➤ **Indicateur n°4 : Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur[®] en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7)*65/1.2]+35$$

➤ **Indicateur n°5 : Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.6), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur[®] en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7)*65/0.6]+35$$

➤ **Indicateur n°6 : Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,3), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 6.8, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur[®] en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-6,8)*65/0.5]+35$$

3.3.2 Performance économique et sociale

➤ **Indicateur n°7 : Evolution du montant des charges de structure en 2025**

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 23 490 K€ ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 540 K€, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°8 : Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation**

Si la cible est atteinte (taux de charge d'activité de 32% ou moins), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 34%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°9 : Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure**

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 1.8 M€ ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 1M€, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°10 : Atteinte de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme**

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94% ou plus), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 75%.

➤ **Indicateur n°11: Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois.** Si la cible est atteinte l'indicateur est réalisé à 100%.

3.3.3 Qualité de l'offre et relation client

➤ **Indicateur n°12 : Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale**

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2026 / nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2025. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100%.

➤ **Indicateur n°13 : Taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours**

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours, de 95% ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 85%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°14 : Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique - classe virtuelle**

Si la cible est atteinte (Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique, de 5% ou moins sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 6%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°15 : Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC.**

Si la cible est atteinte (Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC, de 90% ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 80%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

Accord du 25 juin 2025

relatif à la sécurisation et à la valorisation
du parcours professionnel des salariés mandatés

NOR : ASET2550680M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser le dialogue social, seul à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la prise en compte de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les signataires soulignent qu'il est essentiel que les représentants des salariés soient reconnus et valorisés au regard des mandats qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vocation à contribuer notamment à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est essentiel également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notam-

ment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de disciplines et de rupture du contrat de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne doit pas constituer un frein pour leur carrière professionnelle.

Les accords du 13 octobre 2020 et du 16 décembre 2024 étant arrivés à expiration, les parties décident de signer un nouvel accord à droit constant pour une durée de 12 mois afin d'ouvrir de nouvelles négociations.

Article 1^{er} | Conditions d'application

Article 1.1 | Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat de titulaire :

- dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs ou désignatifs internes, locaux ou nationaux et notamment de :
 - délégué syndical ;
 - membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
 - représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;
 - représentant de proximité ;
 - représentant de la section syndicale ;
 - membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
 - administrateur représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;
 - délégué syndical central ou délégué syndical de groupe ;
- en dehors d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mandats suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, notamment des mandats de :
 - représentant syndical à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail techniques paritaires, à la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE), à la commission de conciliation ;
 - représentant syndical au sein de l'opérateur de compétences de la branche ;
 - représentant syndical aux commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires traitant des sujets d'emploi, de formation et de handicap et des conditions de travail ;
 - défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
 - membre de la commission paritaire interprofessionnelle au niveau régional ;
 - conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
 - conseiller prud'homal ;
 - membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-11 du code de la sécurité sociale) ;
 - membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
 - administrateur salarié dans un ou des organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome (art. L. 114-24 du code de la mutualité).

Ces listes pourront être complétées en fonction d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 | Temps consacré à l'exercice des mandats

Les parties conviennent que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, selon les éléments cumulatifs suivants :

- les crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l'exception des heures de délégation supplémentaires relevant du principe de répartition en application des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, ou d'usages ou de dispositions issues d'un accord d'entreprise ou de groupe ;
- le temps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé pour l'exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, sous réserve que ceux-ci aient été portés à la connaissance de l'employeur par écrit.

Cette estimation procède d'un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la direction des ressources humaines et/ou un responsable de l'entreprise en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats :

- pour le salarié de catégorie A disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise ;
- pour le salarié de catégorie B disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties.

Article 2 | Mesures préparatoires en début de mandat

Article 2.1 | Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations essentielles liées au mandat peuvent être transmises par la direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 | Entretien de prise de mandat

Dans un délai maximal de six mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur rappelle en introduction de l'entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :

- l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;

- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses objectifs professionnels et de sa formation ;
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes...).

■ Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise.

■ Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 | Mesures de suivi en cours de mandat

Article 3.1 | Formation

Article 3.1.1 | Accès à la formation

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les responsables de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au droit syndical et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation analogue dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en favorisant l'accès aux formations inscrites au catalogue de l'ASFFOR, consultable sur www.asffor.fr.

Ces demandes de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et syndicales prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 | *Passeport formation*

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du passeport formation prévu à l'article 46 *sexties* 2 de la convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre communiquer à l'employeur le programme des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au passeport et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 | *Financement des actions de formation*

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 | *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail a pour objectif d'établir une situation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein, notamment lorsque celles-ci se traduisent par le suivi de formations.

À la demande du salarié mandaté relevant de la catégorie B, un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat peut être réalisée sur la base d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Article 3.3 | Évolution salariale et classification

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés qui disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien professionnel et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3.4 | Information et sensibilisation des salariés

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié mandaté avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 | Mesures d'accompagnement en fin de mandat

Article 4.1 | Entretien de fin de mandat

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de trois mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de candidature aux élections professionnelles dans les cas suivants :

- dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, pour le titulaire du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui consacrent au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, pour le titulaire du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

- pour le salarié relevant de la catégorie A, avec un responsable de l'entreprise ;
- pour le salarié relevant de la catégorie B, avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectif :

- de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences et sur les entretiens professionnels déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;

- de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, le cas échéant, des mesures d'accompagnement à mettre en place ;
- d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;
- d'apporter toutes informations utiles aux salariés, tels que par exemple des informations sur :
 - le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de valorisation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de repositionnement sur un poste de travail ;
 - les formations certifiantes et/ou qualifiantes que les salariés auront identifiées et auxquelles ils souhaiteraient accéder ;
 - les parcours découvertes de métiers cibles au sein de l'entreprise ou du groupe ;
 - les fonctions tutorales pour les salariés proches du départ à la retraite ;
- de suivre les actions mises en œuvre.

Article 4.2 | Certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le ministère du travail.

Cette certification vise les six domaines de compétences professionnelles suivants :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention de l'un des six certificats de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

- responsable de petite et moyenne structure (niveau III) ;
- assistant de direction (niveau III) ;
- médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;
- négociateur technico-commercial (niveau III) ;
- gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en apportant une aide au montage du dossier de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 | Sensibilisation des responsables hiérarchiques

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au parcours professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, et aux compétences

acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Recours à la commission de conciliation

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la Commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 | Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Article 5.3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 16 juillet 2025.

Article 5.4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour constituer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié remplit le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son organisation syndicale le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout justificatif approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

À partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :

- 4 : maîtrisé ;
- 3 : acquis ;
- 2 : en cours d'acquisition ;
- 1 : non acquis ;
- 0 : non concerné.

L'employeur prend ensuite connaissance du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de recenser et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, aborder ses pistes d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. À cette fin, il sera réalisé une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les accompagnements adaptés (participation à des actions de formations...) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

(Voir page suivante.)

1. Missions/activités génériques	1.1. Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion.
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente.
		Échanger au sein de sa délégation/avec son suppléant.
		Tenir une réunion préparatoire avec les autres salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion.
		Prévoir une intervention si nécessaire pour demander des rectificatifs.
		Analyser et annoter les documents joints en y intégrant des éléments propres à la position de l'organisation.
		Construire une argumentation.
		Rechercher des informations disponibles dans ces documents et dans les précédents comptes-rendus et dossiers se rapportant à la thématique programmée afin de comparer les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.
		Recouper les informations avec d'autres sources documentaires.
		Se constituer une documentation personnelle.
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter.
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème.
		Échanger avec d'autres membres de l'instance, les autres organisations du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc.).
	1.2. Participer aux réunions	Faire prendre en compte les modifications à apporter au compte-rendu pour restituer au mieux les propos tenus.
		Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser.
		Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés.
		Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et interroger les interlocuteurs concernés en respectant les règles de prise de parole.
		Prendre la parole et exprimer un avis en recherchant la formation d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal.
		Étayer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise.
		Voter les avis et les décisions.
		Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration.

2. Compétences	1.3. Informer et former	Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les responsables aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des mandataires des autres instances de la même famille.
		Diffuser la documentation fournie (en respectant les règles de confidentialité).
		Participer à des rencontres locales, régionales ou nationales entre mandataires d'instances communes ou concernées par des enjeux communs.
		Participer à l'information de son organisation et, avec suffisamment d'expérience, à la formation des mandatés de son organisation au sein d'instances proches ou similaires de celle à laquelle on participe.
		Contribuer à l'élaboration des positions de l'organisation.
		Contribuer à la réflexion collective au sein de son organisation à partir des informations et analyses disponibles provenant de son instance pour définir et/ou enrichir une orientation.
	2.1. Compétences techniques	Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, fonctionnement et attributions des instances.
		Connaître la réglementation du travail légale et conventionnelle (convention collective, accords de branche et d'entreprise).
		Savoir s'orienter sur les sites juridiques internet pour faire le point sur l'état de la jurisprudence d'un domaine particulier.
		Savoir anticiper les évolutions socio-économiques de la branche professionnelle et leurs conséquences en matière d'emploi et de transformation des filières métier pour adapter la formation professionnelle à ces mutations et préserver l'emploi.
		Rechercher et analyser des données disponibles, les mettre en perspective pour élaborer des propositions.
		Utiliser les méthodes, techniques et outils en situation de négociation.
		Concevoir une stratégie en fonction de l'objectif à atteindre, construire des arguments, porter des revendications.
		Utiliser les méthodes techniques et outils en situation de négociation.
		Avoir l'esprit de synthèse pour reformuler et faire progresser la discussion.
		S'appuyer sur les interventions précédentes pour développer son propre argumentaire.
		Savoir prendre la parole en public et mettre en valeur une argumentation.

	Savoir rédiger des documents (compte-rendu clair, déclaration ou avis concis, articles...).
	Maîtriser l'essentiel des applications bureautiques et les réseaux sociaux.
	Savoir rédiger un cahier des charges pour définir l'intervention d'un expert.
2.2. Compétences relationnelles	Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, surmonter les conflits.
	Savoir structurer et utiliser son réseau.
	Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les processus décisionnaires.
	Repérer et identifier les jeux des acteurs (déplacements des positions, manifestation d'ouverture).
	Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, adaptation du questionnement, reformulation.
	Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation.
	Rendre compte à son organisation syndicale des informations et des échanges d'animation et de coordination.
	Capacité à relayer l'information au sein de l'entreprise et à la diffuser.
2.3 Compétences organisationnelles	Management, animation et coordination : animer et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sein de l'équipe, savoir déléguer, mobiliser et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions.
	Optimiser et gérer son temps.
	Avoir un regard rétrospectif sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons.
	Gérer un projet : construire et mettre en place une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi.
	Mobiliser les connaissances acquises en milieu professionnel (entreprises, branches).
	Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment.
	Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et syndicale dans le champ concerné.

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

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRE DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Accord du 25 juin 2025
relatif à l'emploi des salariés expérimentés

NOR : ASET2550696M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

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 ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés conclu par les partenaires sociaux vise à leur permettre de rester en emploi dans des meilleures conditions et de retrouver plus facilement du travail quand ils en ont été privés.

Cet ANI s'inscrit dans le contexte de la récente réforme des retraites qui a remis sur le devant de la scène l'enjeu sociétal de l'emploi des seniors en France.

En effet force est de constater que si le taux d'emploi des 55/59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60/64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 points par rapport à la moyenne).

Par le présent accord, les signataires souhaitent en conséquence répondre à l'enjeu majeur de l'emploi des seniors compte tenu du vieillissement de la population et des défis économiques actuels. Les signataires réaffirment la nécessité de maintenir les compétences des seniors dans l'entreprise et d'en assurer leur transmission. Cet accord vise également à favoriser le maintien de l'engagement des seniors dans l'entreprise qui passe par la reconnaissance et la valorisation de leur expérience et de leurs compétences. Enfin cet accord a également pour objet de favoriser le maintien en bonne santé des seniors en adaptant les organisations pour prévenir l'usure professionnelle et en aménageant les conditions de travail des salariés en fin de carrière.

Ces évolutions impliquent des changements en profondeur et dans la durée, notamment en matière de formation et de prévention médicale, permettant de renforcer l'employabilité des salariés. Dans ce cadre, le dialogue social, tant en entreprise qu'au niveau de la branche, jouera un rôle central afin de prendre en compte les spécificités liées à chaque employeur, chaque métier et chaque secteur économique.

Le présent accord de branche a ainsi pour objectifs :

- de faire un état des lieux des salariés expérimentés dans la branche ;
- de favoriser le changement de regard sur les seniors ;
- de recruter, inclure et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés ;
- de préserver la santé en assurant et en renforçant le suivi médical ;
- d'accompagner les fins de carrières.

Concernant la branche des sociétés d'assurances, les travaux menés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) font apparaître un vieillissement progressif de la population salariée sur les 20 dernières années lié essentiellement aux réformes successives du régime des retraites. Ce constat n'est cependant pas spécifique à la branche qui suit les mêmes tendances démographiques moyennes que les autres secteurs économiques. Ce phénomène de vieillissement a même été ralenti ces dernières années par un rythme d'embauches très dynamique dans la profession.

Plusieurs approches existent quant à la terminologie employée relative aux salariés « seniors » ou « expérimentés », ainsi que pour définir les critères d'âge les caractérisant. Pour ce qui concerne la terminologie, le présent accord utilisera indifféremment les deux appellations seniors/salariés expérimentés. Concernant les critères d'âge, les signataires conviennent de retenir que la définition de seniors recouvre plusieurs notions. Celles-ci varieront selon les mesures envisagées dans le présent accord. À défaut de précisions dans le texte, il appartiendra donc à chaque entreprise de les déterminer à son niveau.

Article 1^{er} | **Champ d'application**

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurances (révisée au 1^{er} janvier 2021) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | **Cadre juridique**

L'ANI du 19 octobre 2012 et la loi du 1^{er} mars 2013 relatifs au contrat de génération avaient déjà pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constituent l'embauche des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi en France. Les partenaires sociaux de la branche avaient conclu un accord le 8 avril 2013 déclinant le contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Ce dispositif a été supprimé par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron ». Depuis cette date, le cadre légal se fait moins incitatif et seule la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prévoit un volet sur l'emploi des salariés âgés, un thème rendu facultatif par le législateur.

Depuis l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés, il est instauré une obligation triennale de négocier sur l'emploi des seniors dans les branches et dans les entreprises de plus de 300 salariés. Selon les termes de l'ANI, trois thèmes font partie du socle de négociation obligatoire :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière ;
- la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI et dans l'attente de sa transposition légale qui n'est pas encore intervenue à ce jour.

Les signataires du présent accord préconisent pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 300 salariés (non soumises à l'obligation triennale de négocier susvisée), d'engager néanmoins une négociation avec les organisations syndicales représentatives lorsqu'elles existent et ceci dans les mêmes termes que ci-dessus.

Article 3 | **Autres accords professionnels participant au même objet**

La branche des sociétés d'assurances s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels qui concourent également à promouvoir des conditions favorables à l'employabilité, à la réalisation du travail et à la préservation de la santé des salariés expérimentés, (télétravail, protection sociale complémentaire, mixité-diversité/égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC] et formation professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail [QVCT]). La thématique des salariés expérimentés doit être également prise en compte dans les autres négociations professionnelles à venir lorsqu'il est pertinent de le faire.

Titre II Diagnostic préalable de branche

Préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic portant sur la place des salariés expérimentés dans l'assurance a été réalisé par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA).

Article 4 | Indicateurs retenus pour le diagnostic

22 indicateurs ont été arrêtés :

- évolution des effectifs sur 20 ans ;
- évolution de la structure d'âge en 2003, 2013 et 2023 ;
- évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 20 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au 31 décembre de l'année précédente cadres/non-cadres sur 20 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au 31 décembre de l'année précédente hommes/femmes sur 20 ans ;
- répartition des âges de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au cours des années 2003, 2013 et 2023 ;
- évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 20 ans ;
- évolution de l'âge moyen cadres/non-cadres sur 20 ans ;
- évolution de l'ancienneté moyenne des seniors sur 20 ans ;
- évolution du taux de nouveaux entrants parmi les seniors sur 20 ans ;
- part de CDD parmi les nouveaux entrants seniors sur 20 ans ;
- taux de promotion des 55 ans et plus sur 3 ans ;
- part des cadres parmi les seniors sur 20 ans ;
- poids des seniors dans chaque domaine de métiers en 2023 ;
- poids des seniors par convention collective en 2023 ;
- évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 20 ans ;
- évolution du taux et de la durée de télétravail des 55 ans et plus depuis 2017 ;
- évolution du niveau de diplôme des 55 ans et plus de 2003 à 2023 ;
- taux et durées moyennes par tranche d'âge de la formation professionnelle continue sur 5 ans ;
- identification des trois principaux domaines de formations suivis par les seniors sur les 5 dernières années ;
- nombre de seniors recrutés sur les 20 dernières années ;
- nombre de seniors recrutés en contrat de valorisation de l'expérience (CVE).

Article 5 | Diagnostic présenté par l'OEMA

Les conclusions du diagnostic ont fait l'objet d'une présentation et d'échanges en groupe de travail paritaire au mois de juin 2024.

Les travaux de l'OEMA ont ainsi permis de partager les principales caractéristiques de la population des salariés expérimentés de la branche :

- les effectifs de la branche font l'objet d'une augmentation générale importante (+ 15 400 salariés entre 2002 et 2022) qui se poursuit avec 157 100 salariés au 31 décembre 2023 ;
- cette augmentation générale des effectifs profite principalement aux salariés âgés de 55 ans et plus (+ 17 000) sur la période. Toutefois, une stabilisation semble s'amorcer depuis 2020 du fait de la décroissance relative des 55/59 ans elle-même liée aux nombreux recrutements sur les trois dernières années. La part des 60 ans et plus a été multipliée par 10 en 20 ans en lien avec les réformes des retraites qui se sont succédées depuis 1993 ;

- l'âge moyen de cessation d'activité est passé de 57 ans et 8 mois en 2002 à 60 ans et 8 mois en 2022, augmentant ainsi de 3 ans sur cette période. Les non-cadres partent plus tôt que les cadres. Les femmes partent structurellement plus tôt que les hommes ;
- l'âge de départ des salariés expérimentés est particulièrement important à 59 ans, mais une part croissante des départs s'est progressivement déplacée à 61 ans et au-delà ;
- la proportion de temps partiels chez les salariés expérimentés a été multipliée par 3,5 entre 2002 et 2022 ;
- le nombre de jours télétravaillés des salariés de 55 ans et plus est supérieur à la moyenne de la branche ;
- enfin, le niveau de formation des salariés de 55 ans et plus a beaucoup évolué puisque ceux-ci sont plus de 58 % à avoir un niveau de formation supérieur ou égal à un Bac + 2 ; ils n'étaient que 25 % en 2002. Ils sont également deux fois plus nombreux qu'en 2022 à avoir un niveau égal ou supérieur à un Bac + 5.

Le diagnostic est annexé au présent accord.

Titre III Favoriser le changement de regard sur les seniors

Article 6 | Comprendre, identifier et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail. Ce principe de non-discrimination en entreprise est transposé dans la loi à l'article L. 1132-1 du code du travail. Celui-ci mentionne expressément l'âge parmi les critères considérés comme discriminants et ne pouvant sous peine de nullité justifier d'une décision de l'employeur. Tout acte contraire à l'interdiction légale des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. L'âge est perçu par les salariés comme le principal critère de discrimination au travail selon le 17^e baromètre des discriminations dans l'emploi publié en décembre 2024 par le défenseur des droits en partenariat avec l'organisation internationale du travail (OIT). Il est donc indispensable, en sus des obligations contenues dans le code du travail sur la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes dans l'entreprise. En effet, les discriminations sont souvent le fruit de biais intériorisés, de représentations sociales et de stéréotypes.

Un stéréotype est une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Ces stéréotypes souvent inconscients peuvent engendrer des attitudes discriminatoires.

Les salariés expérimentés sont victimes de nombreux stéréotypes et de représentations négatives qui, à compétences égales, peuvent diminuer leur employabilité et le plein développement de leurs compétences au service des entreprises et du collectif de travail.

Ces stéréotypes ont un double impact : ils sont souvent intériorisés par les personnes qu'ils visent et ils influencent les décisions des acteurs en légitimant pour leur auteur un traitement différencié.

Afin de lutter contre les stéréotypes en amont de comportements discriminatoires qu'ils peuvent entraîner, plusieurs actions sont à envisager :

- faire prendre conscience que chaque collaborateur en est potentiellement porteur ;
- aider à identifier les biais et s'en défaire ;
- proposer des actions concrètes visant à prévenir des discriminations.

Les entreprises doivent être attentives à la nécessité de lutter contre les stéréotypes sources potentiellement de discriminations en menant des actions de sensibilisation à l'intention des

acteurs RH et des managers mais également des actions de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Les entreprises s'attacheront à s'attaquer aux stéréotypes et mettront en avant les atouts des salariés expérimentés.

Article 7 | Valoriser les compétences des salariés expérimentés

Changer de représentation sur les salariés expérimentés suppose de modifier les croyances liées à l'âge, qui ne doit plus être considéré comme un frein, mais bien comme un atout.

Cette transformation passe par la valorisation de l'emploi des salariés expérimentés dans l'organisation, en favorisant leur rôle de transmission dans une approche intergénérationnelle, en communiquant sur leur savoir-faire et leur expérience.

Développer la coopération intergénérationnelle

Au-delà des compétences comportementales (*soft skills*), les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle peuvent détenir des compétences techniques fondamentales pour l'entreprise qu'il est utile de transmettre. À cette fin, différents dispositifs peuvent être actionnés constituant ainsi une reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire de ces salariés. Ils peuvent aussi contribuer à donner un nouvel essor à une fin de carrière et s'inscrire dans un cercle vertueux.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage occupe une place essentielle dans le déploiement des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Les partenaires sociaux conscients de l'importance de la question se sont accordés sur des dispositions relatives à l'accompagnement tutoral dans l'accord relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 15 septembre 2020 (cf. article 17.3).

Des salariés expérimentés peuvent également intervenir en tant que formateur métier, dans leur entreprise, selon les dispositions prévues par celle-ci. À son niveau, la branche a mis en place, depuis plusieurs années, des correspondants métiers qui peuvent agir auprès de différents publics afin de partager leur expérience professionnelle et présenter le secteur.

L'approche intergénérationnelle permet d'intégrer efficacement différentes générations de salariés au sein d'une organisation. Elle vise à reconnaître et à valoriser les diverses perspectives, expériences et compétences apportées par chaque groupe d'âge. Les entreprises peuvent sensibiliser leurs managers à prendre en compte cette donnée dans le travail d'équipe ou promouvoir des projets communs qui peuvent unir différentes générations autour de valeurs partagées (transition écologique, lutte contre les agissements sexistes...).

Enfin, les signataires encouragent les entreprises à développer à leur niveau des dispositifs de mentorat en interne et/ou en externe et permettre à des salariés expérimentés de s'engager dans cette démarche selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Communiquer pour valoriser l'emploi des salariés expérimentés

Les entreprises sont invitées à présenter régulièrement en interne, selon les modalités les plus adaptées, les différents dispositifs permettant de valoriser l'emploi des salariés expérimentés. Elles s'engagent également à promouvoir le dispositif de la branche relatif aux correspondants métiers.

Il peut être mis en lumière des parcours inspirants de seniors pour changer les biais de représentation, mais aussi développer la transmission de l'histoire de l'organisation, le partage d'expérience et de savoir-faire.

Dans cette perspective les signataires confirment l'intérêt de recenser les bonnes pratiques développées par les entreprises de la branche dans le cadre de leurs accords relatifs aux salariés

expérimentés. Celles-ci feront l'objet d'une diffusion dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Titre IV Recruter, inclure et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés

Les effectifs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2023 par une forte proportion de salariés âgés de 45 ans et plus (44,5 %) et d'une ancienneté moyenne élevée. En conséquence, les mesures prises au niveau des entreprises portent principalement sur le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés. Pour autant, les parties conviennent de l'importance de poursuivre un recrutement inclusif, afin de favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Chapitre I^{er} Favoriser le recrutement et l'intégration des salariés expérimentés dans l'entreprise

Article 8 | Poursuivre un recrutement inclusif

Parce qu'à l'embauche, l'âge est la discrimination la plus forte devant le handicap^[1], pour les 50 ans et plus selon le panel de personnes interrogées, il est plus que jamais nécessaire de s'attacher à favoriser un recrutement inclusif.

Dans la branche, les entreprises recrutent des salariés expérimentés principalement sur des emplois très spécialisés ou des postes de manager.

Ainsi, afin de maintenir et renforcer un recrutement inclusif dans la branche en élargissant notamment les postes proposés à des candidats de 50 ans et plus, les signataires invitent les entreprises à poursuivre et, le cas échéant, à développer les actions qu'elles mènent en matière de non-discrimination liée à l'âge, qu'il s'agisse de :

- la mise en place de processus de recrutement mettant en avant les compétences et qualités intrinsèques des candidats ;
- l'ajustement des processus de recrutements internes et externes pour élargir le sourcing aux salariés expérimentés en équilibrant la pyramide des âges ;
- la robustesse et la transparence de procédés automatisés de présélection des candidats et des biais qui pourraient en résulter ;
- la formation obligatoire dans toute entreprise à la non-discrimination à l'embauche des salariés chargés des missions de recrutement.

Les signataires reconnaissent qu'il convient de favoriser l'emploi, l'employabilité et la mobilité des salariés de plus de 50 ans.

Article 9 | Accompagner les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles constituent autant d'opportunités dont les salariés expérimentés peuvent se saisir afin de continuer à évoluer professionnellement.

Mobilité interne

Qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou encore d'une mobilité géographique, chacune représente un moyen d'évolution professionnelle et contribue au développement du parcours du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement personnel qu'elle apporte.

[1] Cf. baromètre du Club Landoy, édition 2024, page 25.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à favoriser et accompagner la mobilité professionnelle des salariés expérimentés visant à développer de nouvelles compétences dans un nouveau métier, sans que l'âge ne soit considéré comme un frein.

Pour accompagner leur réussite, les entreprises pourront mettre en place des parcours de formation dédiés.

Mobilité externe à l'initiative du salarié

Par ailleurs, il est rappelé que dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé spécifique mentionné à l'article L. 6323-17-1 est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6323-17-1 ou les dispositions définies par décret en Conseil d'État.

Article 10 | Communiquer auprès des employeurs sur l'expérimentation quinquennale relative à la mise en place du contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

À travers l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, les partenaires sociaux ont souhaité lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés en créant un « contrat de valorisation de l'expérience ».

Éligibilité et embauche en CVE

Ce dispositif est ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail et n'ayant pas été employés en contrat à durée indéterminée (CDI) dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois.

Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remet à l'employeur le document transmis par l'assurance retraite, à titre dérogatoire par rapport aux règles de droit commun, mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein (âge légal et nombre de trimestres requis ou dès l'âge de 67 ans). En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

Terme du CVE

Ce contrat obéit aux règles de droit commun du CDI, à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite. L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir avant cette échéance.

Cependant, en l'absence des dispositions légales et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre de ce contrat expérimental, les signataires conviennent qu'il n'est pas possible à ce stade de le décliner au niveau de la branche.

Ils invitent les entreprises de la branche à s'inscrire pleinement dans ce dispositif national qui doit faire l'objet d'une transposition légale pour entrer en vigueur.

Article 11 | Renforcer les entretiens professionnels à deux moments clés de la carrière

Au niveau de la branche, les dispositions relatives à l'entretien professionnel font l'objet de l'article 10 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 15 septembre 2020.

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et de prévenir la perte d'employabilité, les signataires de l'ANI du 14 novembre 2024 ont choisi de renforcer l'entretien professionnel à deux moments clés de la carrière (45 ans et 60 ans).

Un entretien professionnel renforcé autour de 45 ans

L'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié, quelle que soit l'ancienneté de celui-ci, est renforcé de façon à permettre, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situation d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle. Il est organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière, à laquelle il ne se substitue pas, et ce dans une logique de prévention et d'anticipation des éventuelles situations d'usure professionnelle. À cet effet, les préconisations éventuelles du médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien. Cet entretien peut si besoin être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Ce rendez-vous offre donc au salarié la possibilité de bénéficier d'un bilan complet à mi-carrière, incluant notamment des aspects relatifs à la santé, aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité ainsi qu'aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

Un entretien professionnel autour de 60 ans

Le premier entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60^e anniversaire du salarié est, quant à lui, l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière et notamment le recours à la retraite progressive.

Sous réserve de la transposition conforme par la loi des dispositions relatives à la mise en place de rendez-vous clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière et en dernière partie de carrière dans le cadre des entretiens professionnels, les signataires invitent les entreprises à s'inscrire pleinement dans ce futur dispositif légal.

Article 12 | Maintenir l'accès à la formation et au développement des compétences

Dans la branche, les taux d'accès à la formation continue demeurent à un niveau élevé quel que soit l'âge.

Dans un secteur où les évolutions réglementaires et les innovations technologiques sont constantes, le maintien et/ou le développement des compétences à un niveau élevé demeure essentiel pour garantir l'employabilité des salariés en général et des salariés expérimentés en particulier.

À cet effet, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés :

- le plan de développement des compétences, qui recense l'ensemble des actions mises en place par l'employeur pour ses salariés, pourra ainsi être l'occasion de proposer une offre variée pour s'adapter à tous les besoins et anticiper notamment les évolutions des métiers à venir en tenant compte, par exemple, de l'apparition de nouveaux process tels que ceux liés au déploiement de l'intelligence artificielle ;
- le bilan de compétences dont l'objet est de permettre d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et les motivations ;
- concernant le compte personnel de formation (CPF), un accord d'entreprise ou de groupe peut définir des actions de formation pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans des conditions définies par cet accord, des abondements lorsque le coût de la formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte du salarié.

Les actions suivies sur le temps de travail, après accord de l'entreprise, font l'objet d'un maintien de salaire.

Les signataires encouragent la co-construction de parcours professionnels permettant le maintien ou l'évolution dans l'emploi par un abondement du CPF. Ce sujet peut être évoqué notamment, dans le cadre de l'entretien professionnel ;

- enfin, des actions de formation en situation de travail (AFEST) peuvent également être mises en place. Elles comprennent différentes phases et mobilisent un formateur qui peut être interne (tuteur, référent métier, collègue expert du domaine) ou externe à l'entreprise.

Article 13 | Accompagner la validation des acquis et de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est un dispositif qui a plus de 20 ans, mais qui reste pourtant encore mal connu et insuffisamment mis en œuvre. Lorsqu'il est mené à terme, il peut permettre d'obtenir une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

Les signataires considèrent que ce dispositif peut constituer un avantage déterminant pour les salariés notamment dans une optique de dynamisation des fins de carrières. Il peut jouer un rôle dans la montée en compétences et dans les évolutions professionnelles proposées au salarié, le cas échéant.

Il est rappelé que la validation des acquis de l'expérience fait l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 26 de l'accord relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

L'accord prévoit notamment que les entreprises peuvent contribuer à développer la VAE :

- lorsque le sujet est abordé dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- par la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;
- par la mise en place d'interlocuteurs identifiés dans l'entreprise, assurant la promotion et l'accompagnement des salariés qui le souhaitent dans leur démarche de VAE.

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont par ailleurs éligibles au compte personnel de formation.

Ainsi, les entreprises s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

Les partenaires sociaux sont très attachés aux enjeux de santé au travail des salariés de la branche. Ils l'ont rappelé en concluant un accord professionnel le 29 novembre 2022 portant sur la qualité de vie et des conditions de travail. Celui-ci vise à impulser une dynamique qui remette la santé et la sécurité comme enjeux principaux de la qualité de vie au travail et favoriser une culture de la prévention.

Les conditions de travail qui s'exercent en fin de carrière peuvent jouer un rôle dans le maintien et le développement de la santé des salariés seniors ou à l'inverse dans son altération. En cas de difficultés de santé, des mesures spécifiques sont à prévoir pour faciliter l'adaptation de l'organisation et favoriser ainsi des parcours professionnels en bonne santé.

Chapitre I^{er} Assurer et renforcer le suivi médical

Article 14 | *Visite médicale de mi-carrière*

La visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

En conclusion de cet examen, le médecin du travail peut proposer, et après échange avec le salarié et l'employeur, des aménagements de poste ou d'horaires de travail.

Article 15 | *Bilan de prévention santé*

Les salariés peuvent bénéficier gratuitement d'un bilan de prévention réalisé par les services de la sécurité sociale et/ou d'un bilan de santé proposé par les centres de prévention de l'Agirc-Arrco.

Il s'agit d'examens de santé préventifs qui visent à évaluer l'état de santé du salarié selon différents aspects médicaux, psychologiques et sociaux.

Cette démarche est personnelle et doit être initiée par le salarié auprès des organismes concernés. Néanmoins, conscients de l'importance d'un suivi régulier en matière de santé, les employeurs de la branche s'engagent à accorder le temps nécessaire pour réaliser ce bilan, dans la limite d'une demi-journée à partir de 60 ans, sous réserve de la présentation d'un justificatif et pour un seul bilan (bilan de prévention ou bilan de santé) par salarié.

Les signataires encouragent les entreprises à communiquer davantage sur ces dispositifs afin de sensibiliser les salariés.

Article 16 | *Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent*

Les salariés qui souhaitent faire valoir leur droit à la retraite peuvent bénéficier d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette sensibilisation a pour objectif de permettre aux salariés expérimentés d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer leur propre sécurité ou celle de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;

- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime d'arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail et est considérée comme du temps de travail.

Chapitre II Accompagner les fins de carrière

Article 17 | Aménager les conditions de travail

Temps partiel et forfait jours réduit

Les salariés expérimentés peuvent demander à bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'un passage à temps partiel ou en forfait jours réduit sur le même poste ou sur un autre poste dans les conditions définies par accord collectif. Les signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de prévoir le maintien des cotisations retraite à taux plein en cas de passage à temps partiel d'un salarié expérimenté.

Télétravail

Lorsque le télétravail est mis en place au sein de l'entreprise et que les salariés expérimentés y sont éligibles, ce mode d'organisation du travail peut constituer une solution pour améliorer les conditions de travail et limiter les temps de déplacement.

Astreintes et travail exceptionnel de nuit

Il est préconisé qu'une attention managériale soit portée aux demandes des collaborateurs en fin de carrière exprimant le cas échéant le souhait de ne pas effectuer d'astreintes ou d'interventions exceptionnelles de nuit. La demande, adressée dans un délai raisonnable, fera l'objet d'un examen en lien avec le responsable hiérarchique, et une réponse sera apportée dans un délai approprié en prenant en considération les nécessités de service.

Ergonomie

Des contraintes spécifiques pouvant exister en fonction de l'âge, les entreprises doivent particulièrement veiller à la bonne adaptation de l'ergonomie du poste de travail des salariés expérimentés.

Spécificité du poste de travail

Des risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail. C'est notamment le cas des salariés commerciaux itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers par exemple).

Proches aidants

Avec l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population française, le nombre de personnes dépendantes est appelé à augmenter dans les années à venir. Dans ce contexte, la réalité des aidants concerne un nombre croissant de salariés dans les entreprises. Par conséquent, les signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions visant à accompagner et soutenir les salariés en situation d'aidant, ces mesures permettant également de concourir au maintien dans l'emploi des seniors.

Retraite progressive

Afin de favoriser une meilleure transition vers la retraite, les signataires rappellent la possibilité de recourir au dispositif de retraite progressive conformément aux dispositions légales en vigueur. Le dispositif a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite. Pour pouvoir bénéficier du dispositif de retraite progressive, le salarié candidat devra remplir les conditions d'ouverture prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa demande.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les signataires encouragent les entreprises à faire la promotion du dispositif, tout autant que de leur propre dispositif de transition vers la retraite s'il en existe, auprès de leurs salariés proches de la retraite.

Utilisation du compte épargne temps (CET)

Lorsqu'un CET est mis en place au sein de l'entreprise et que les conditions d'utilisation l'autorisent, son usage peut permettre aux salariés d'anticiper la cessation de leur activité avant la date de départ à la retraite ou de réduire leur temps de travail. Le compte peut aussi prévoir le financement du rachat d'annuités manquantes, correspondant aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite. Également, il peut être examiné au niveau de l'entreprise la possibilité d'abonder ce compte pour les salariés proches de la retraite.

Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps

Il peut être mise en place au sein de l'entreprise un dispositif permettant une conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite pour permettre au salarié d'être dispensé d'activité pendant la période précédant le départ effectif à la retraite et de percevoir chaque mois une avance sur son indemnité de départ à la retraite.

Mécénat de compétence

Conscients de l'importance d'organiser la période de transition entre l'activité professionnelle et le départ à la retraite, les signataires encouragent les entreprises à proposer du mécénat de compétence. Ce dispositif permet aux salariés en fin de carrière de mettre leur expertise au service d'associations ou de projets d'intérêt général. Les enjeux et finalités du mécénat de compétence sont mutuels et réciproques, tant pour le salarié volontaire, que pour l'entreprise et à plus forte raison pour l'organisme d'intérêt général qui en bénéficie.

Ce dispositif permet notamment au salarié en fin de carrière de s'engager progressivement vers de nouveaux projets en mettant son expertise au service d'associations ou de projets d'intérêt général, de bénéficier d'une transition progressive entre la vie professionnelle et la vie de retraité et de lui ouvrir des perspectives à l'issue de son départ à la retraite.

Pour l'organisme, le mécénat de compétence est un moyen de lui procurer un appui humain et des compétences professionnelles. Par ailleurs, il s'agit d'un moyen pour l'entreprise de répondre à la gestion de l'allongement des fins de carrières.

Article 19 | Accompagner vers le départ à la retraite

Le passage à la retraite peut être source d'inquiétudes pour les salariés, tant à l'égard de leurs droits que du changement de vie qu'il emporte. Les dispositifs suivants sont de nature à permettre aux salariés de se projeter sereinement dans cette nouvelle phase de leur vie.

Réunion d'information retraite

Des réunions collectives d'information sont proposées par les institutions de retraite complémentaire dont B2V à toutes ses entreprises adhérentes pour informer les salariés de leurs droits à la retraite et les aider à comprendre les documents qu'ils reçoivent concernant leur situation personnelle. Cette information peut être complétée par des entretiens individuels à la demande du salarié.

Les signataires invitent les entreprises de la branche à communiquer sur ces dispositifs d'information susceptibles d'apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent.

Des réunions collectives d'information peuvent également être dispensées par la CARSAT de chaque région à l'initiative de l'employeur.

Possibilité pour les entreprises d'organiser des stages ou formations de préparation à la transition vers la retraite

Afin d'accompagner les salariés expérimentés dont la date de départ en retraite aurait été fixée et afin de favoriser la pleine réussite de ce passage de l'exercice d'une activité professionnelle à celles d'autres activités, les entreprises sont encouragées à proposer des ateliers collectifs dont l'objet consistera à les aider dans la préparation de leur projet de retraite. Ces temps d'échange permettront d'aborder différentes thématiques telles que la gestion financière, la santé, les loisirs, l'équilibre familial ou encore les activités associatives.

Titre VI Dispositions finales

Article 20 | Commission de suivi

Les signataires conviennent de suivre annuellement l'évolution des indicateurs, mentionnés à l'article 4 du présent accord, avec le concours de l'OEMA.

Par ailleurs, les indicateurs suivis pourront faire l'objet d'une mise à jour afin de tenir compte de l'évolution des dispositions légales, réglementaires ou interprofessionnelles, le cas échéant.

En tout état de cause, les résultats feront l'objet d'une présentation *ad hoc* ou seront inclus dans d'autres études ou rapports.

Article 21 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 22 | Entrée en vigueur de l'accord

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

Fait à Paris, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 107 du 23 juin 2025
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2550665M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

UNSA commerce et services ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La classification applicable au sein de l'annexe I de la convention collective des détaillants en chaussures a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

Le présent avenant a pour objet de réviser l'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective des détaillants en chaussures.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3008.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Révision de l'annexe I de la CCN

L'annexe I de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, modifiée par l'avenant n° 78 du 8 décembre 2014, est remplacée par les dispositions suivantes :

« Article 1^e | Information des salariés

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les salariés et le cas échéant les représentants du personnel du présent accord de classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

Après un entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant, à savoir :

- niveau ;
- catégorie ;
- intitulé de l'emploi.

L'employeur se tient à la disposition de tout salarié qui aurait des interrogations quant à la compréhension de son positionnement dans la classification.

Article 2 | Grille de classification

Classification	Vente	Administratif et logistique
Employés		
1	<p>Vendeur débutant non qualifié, de moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la vente :</p> <ul style="list-style-type: none">– accueille les clients ;– effectue des ventes simples sous la supervision d'un vendeur qualifié ;– participe au rangement des produits et leur étiquetage en magasin, et à la propreté de l'espace de vente sous le contrôle direct d'un vendeur qualifié ;– sous le contrôle direct d'un vendeur qualifié, range les produits en réserve, participe à l'inventaire des stocks et à la réception/manutention des produits. <p>Contrôle systématique, constant, total, et proche.</p> <p>Consignes précises et détaillées.</p>	<p>Personnel de nettoyage</p> <p>Coursier</p> <p>Manutentionnaire de moins 6 mois d'ancienneté</p>
2	<p>Vendeur titulaire d'un CAP minimum dans la filière ou ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle dans la vente :</p> <ul style="list-style-type: none">– accueille les clients ;– apporte un conseil technique aux clients sur les produits et l'entretien des chaussures. Participe à l'animation de l'espace de vente sous la supervision d'un responsable ;– participe au rangement des produits et leur étiquetage en magasin, à la propreté de l'espace de vente, veille à la bonne présentation des produits selon les instructions de la hiérarchie ;– selon les instructions de la hiérarchie, range les produits en réserve, identifie les produits disponibles en rayon et stock, participe à l'inventaire des stocks, réceptionne les marchandises en réalisant un contrôle quantitatif et qualitatif ;– exécute la préparation des ventes sur internet selon les instructions de la hiérarchie ;	<p>Manutentionnaire ayant 6 mois d'ancienneté</p>

Classification	Vente	Administratif et logistique
	<ul style="list-style-type: none"> – réalise des encaissements selon les instructions de la hiérarchie. <p>Responsabilité limitée, initiatives dans la mise en œuvre des consignes reçues.</p> <p>Contrôle modéré et proche.</p>	
3	<p>Vendeur qualifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant plus de 3 ans de pratique professionnelle et 2 ans dans la branche ; – ou ayant 3 ans dans la branche ; – ou détenant le CQP de branche vendeur chausseur expert ; – accueille les clients ; – apporte un conseil adapté aux clients sur les produits et l'entretien des chaussures en fonction de leurs besoins, attentes. Gère plusieurs clients en même temps. Participe à l'animation de l'espace de vente ; – range les produits en magasin, étiquette les produits, selon les instructions de la hiérarchie. Réalise la bonne présentation des produits. Aide, conseille les autres salariés sur ces tâches ; – participe à l'inventaire des stocks, range les produits en réserve, identifie les produits disponibles en rayon et stock, réceptionne les marchandises en réalisant un contrôle quantitatif et qualitatif. Aide, conseille les autres salariés sur ces tâches. Signale les ruptures de stock ; – sous le contrôle d'un responsable, prépare les ventes sur internet, et participe à l'animation des réseaux sociaux et site internet ; – réalise les encaissements selon les procédures internes ; – accueille et gère les réclamations sous le contrôle d'un responsable. <p>Responsabilité limitée à son poste, autonomie encadrée.</p> <p>Contrôle partiel.</p> <p>Instructions générales et permanentes.</p>	<p>Magasinier</p> <p>Assistant RH/administratif/comptable</p> <p>Assistant en communication</p>
4	<p>Vendeur très qualifié ayant plus de 6 ans de pratique professionnelle, dont 3 ans dans la branche.</p> <p>Le titulaire du CQP vendeur chausseur expert, avec une expérience de 3 ans dans la branche, est positionné dans cette catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accueille les clients ; – apporte un conseil technique avancé aux clients sur les produits et l'entretien des chaussures en fonction de leurs besoins. Gère plusieurs clients en même temps. Gère l'animation de l'espace de vente, propose des actions commerciales événementielles avec ou sans promotion ; – range les produits en magasin, étiquette les produits, selon les instructions de la hiérarchie. Aide, conseille les autres salariés sur ces tâches. Contribue à la mise en œuvre de la théâtralisation des espaces de vente 	<p>Comptable débutant</p> <p>Chargé RH/administratif/comptable</p> <p>Chargé de communication</p> <p>Merchandiser</p>

Classification	Vente	Administratif et logistique
	<ul style="list-style-type: none"> – participe à l’inventaire des stocks, range les produits en réserve, identifie les produits disponibles en rayon et stock, réceptionne les marchandises en réalisant un contrôle quantitatif et qualitatif. Aide, conseille les autres salariés sur ces tâches. Signale les ruptures de stock. Gère les premiers niveaux de SAV et litiges ; – prépare les ventes sur internet. Participe à l’animation des réseaux sociaux et du site internet ; – réalise les encaissements selon les procédures internes, et remet les dépôts en banque en l’absence ponctuelle du responsable selon ses instructions ; – accueille et gère les réclamations sous le contrôle d’un responsable ; – accompagne les autres salariés de niveau inférieur sur les activités courantes du magasin ; – peut assister le responsable de magasin dans plusieurs des missions exclusives du responsable de magasin de niveau 5 ou 6. Dans ce cas, le salarié percevra une prime mensuelle^[1] d’« assistance au responsable de magasin », égale à 40 % de la différence entre les deux salaires minima conventionnels (ou de l’entreprise/établissement si plus favorables) mensuels des niveaux 4 et 5, adaptée en fonction du temps de travail du salarié. <p>Responsabilité limitée à son poste, autonomie partielle, initiative nécessaire.</p> <p>Contrôle régulier par une hiérarchie directe.</p>	
Agents de maîtrise		
5	<p>Responsable de magasin :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dans le cadre des directives de l’employeur, met en œuvre des actions commerciales dans le magasin, suit le chiffre d’affaires du magasin en fonction des objectifs donnés et met en place des actions correctrices en lien avec l’employeur ; – met en œuvre le merchandising du magasin dans le cadre de la stratégie définie par l’entreprise – collecte et communique à l’employeur les avis et demandes des clients sur les produits du magasin. Contribue aux achats du magasin ; – assure l’organisation du point de vente selon l’ensemble des réglementations et consignes générales, gère le stock courant et procède au réapprovisionnement. Règle l’ensemble des conflits et difficultés liés à la gestion courante du magasin en lien avec l’employeur ; – anime, coordonne et contrôle l’équipe de vente, en gérant son organisation du travail et la répartition des différentes activités. Participe, avec l’employeur, à la gestion des ressources humaines du point de vente (participation au recrutement, aux entretiens, et aux besoins de formation/compétences du personnel...). <p>Est sous la responsabilité d’un cadre ou de l’employeur.</p> <p>Responsabilité de l’animation et de la coordination d’une équipe sous le contrôle de l’employeur.</p>	<p>Comptable confirmé</p> <p>Responsable RH/administratif/comptable</p> <p>Responsable de communication</p>

Classification	Vente	Administratif et logistique
6	Responsable de magasin : – mêmes missions que le responsable de magasin de niveau 5 ; – anime une équipe de plus de 5 employés ; – peut participer à la définition de la politique d'achat. Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur. Responsabilité de l'animation et de la coordination d'une équipe sous le contrôle de l'employeur.	Responsable de dépôt
Cadres		
7	Cadre disposant d'une délégation de pouvoir ou sous l'autorité de l'employeur pour : – la gestion du personnel/RH/recrutement/sanction ; – et/ou la gestion commerciale. Il représente l'entreprise à l'extérieur dans son domaine d'activité.	
8	Cadre qui dispose d'une délégation de pouvoir pour la gestion financière. Il représente l'entreprise à l'extérieur dans son domaine d'activité.	
9	Cadre dirigeant disposant d'une délégation de pouvoir sur l'ensemble des activités de l'entreprise l'assimilant au chef d'entreprise.	
[1] Cette prime mensuelle a la nature de salaire et est donc soumise au même régime social et fiscal.		

Le salarié qui obtient le CQP vendeur chausseur expert, et qui est déjà en catégorie 4, touchera un salaire de base total correspondant à son salaire de base majoré de 5 % minimum.

Il est à rappeler le principe selon lequel si le contenu de l'emploi du salarié conduit à un nouveau positionnement sur la grille de classification, ce nouveau positionnement ne peut conduire à un classement inférieur à celui occupé jusqu'à alors.

Article 3 | *Commission de suivi de la classification*

La CPPNI est compétente pour assurer le suivi des dispositions négociées dans le cadre de la convention collective sur les classifications. »

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Classifications et égalité femmes-hommes*

La négociation menée a, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1-6° du code du travail pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité d'emploi.

Dans le respect de cet objectif, les partenaires sociaux ont veillé à définir des catégories professionnelles et des critères de classification établis selon des règles qui assurent l'application des principes fixés aux articles L. 3221-2 et 6 du code du travail.

Les parties rappellent par ailleurs que la révision de la grille de classifications ne remplace pas l'obligation d'appliquer les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Entrée en vigueur et durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord, dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

L'employeur réalise les opérations de reclassification nécessaires au plus tard dans un délai de 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 12 juin 2025

à l'accord du 21 janvier 2021
relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2550662M

IDCC : 897

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

PRÉSANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FSAS CGT ;

FEC CGT FO ;

FFSMAS CFE-CGC,

d'autre part,

ont été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux modifient, par le présent avenant, l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, portant sur le montant et la durée de la contribution des SPSTI au titre de la formation professionnelle, celui-ci arrivant à son terme.

Article 2 | Modification de l'article 12 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications du 21 janvier 2021

Les partenaires sociaux décident ainsi de modifier l'article 12 comme suit :

« Les services de prévention et de santé au travail interentreprises s'engagent au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO Santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour l'année 2026.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SPSTI. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent avenant s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable pour l'année 2026, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent avenant, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle,
activités connexes, contrôle technique automobile, formation
des conducteurs)**

Avenant n° 109 du 3 juillet 2025

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550636M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 108 du 10 octobre 2024, étendu par arrêté du 10 décembre 2024 (publié au *Journal officiel* du 18 décembre 2024),

conviennent de ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit, dans les conditions de l'article 7 du présent avenant :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. Employés

Échelons	MG 35 heures
12	2 231 €
11	2 178 €
10	2 126 €
9	2 080 €
8	2 020 €
7	1 974 €
6	1 941 €
5	1 905 €
4	1 888 €
3	1 865 €
2	1 847 €
1	1 830 €

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 796 €
24	2 652 €
23	2 510 €
22	2 370 €
21	2 295 €
20	2 231 €
19	2 226 €
18	2 219 €
17	2 209 €

Cadres

Niveaux/degrés	MG 35 heures
V	5 831 €
IV C	5 250 €
IV B	4 960 €
IV A	4 673 €
III C	4 383 €
III B	4 093 €

Niveaux/degrés	MG 35 heures
III A	3 804 €
II C	3 516 €
II B	3 227 €
II A	2 941 €
I C	2 796 €
I B	2 652 €
I A	2 510 €

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1^{er} et 2 du présent avenant.

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

Article 6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au *JORF*.

Fait à Meudon, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 69 du 25 juin 2025

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire
par recommandation

NOR : ASET2550690M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

CERCLE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Article 2 | Objet

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la restauration collective souhaitent mettre en œuvre et développer un régime de branche prévoyance complémentaire par recommandation, dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tenant compte des spécificités des salariés travaillant dans leur secteur d'activité et se donner les moyens financiers d'y parvenir.

Ce régime est destiné à mettre en place au sein de la branche professionnelle :

– un socle de garanties de prévoyance complémentaire (cf. *infra*) ;

- une mutualisation du dispositif avec la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs ;
- des prestations au titre du haut degré de solidarité (HDS), toutes les entreprises de la branche cotisent auprès de leur assureur recommandé ou non (de branche ou d'entreprise). Ainsi, les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé doivent également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein du régime mis en place à leur niveau ;
- un pilotage paritaire.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent aux dispositions de l'avenant n° 45 du 22 juin 2009 et à toutes autres dispositions du même objet incluses dans la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord en souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Article 3 | Bénéficiaires

« L'ensemble des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres » des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, sans condition d'ancienneté (sauf salariés de moins d'un an d'ancienneté pour le risque incapacité), est couvert à titre obligatoire par les garanties collectives qu'il définit.

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ;
- au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.) ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice des garanties pour le salarié concerné. L'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisations et précomptera, sur la rémunération maintenue ou l'indemnisation, la part de cotisations à la charge du salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties seront suspendues.

Article 4 | Garanties de prévoyance

Les garanties mises en œuvre dans le cadre du présent accord couvrent :

- le décès du salarié sous forme de capital et de rente éducation ;
- les arrêts de travail du salarié pour accident ou maladie, indemnisés par la sécurité sociale ;
- l'invalidité du salarié ou l'incapacité permanente du salarié faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle donnant lieu au versement d'une rente par la sécurité sociale.

Ces garanties sont définies par rapport à un « salaire de référence » qui correspond au salaire brut soumis à charges sociales, limité à 2 plafonds de la sécurité sociale, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Les garanties définies ci-après constituent les « garanties de base minimales obligatoires ».

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties obligatoires dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant le risque décès, les ayants droit ont le choix entre :

- un capital décès et des frais d'obsèques (option 1) ;
ou
- un capital décès minoré, des frais d'obsèques et une rente éducation (option 2).

4.1. Capital décès et frais d'obsèques (option 1)

En cas de décès d'un salarié (ou d'invalidité absolue définitive), s'ils retiennent l'option 1, ses ayants droit perçoivent un capital fixé à 80 % de son salaire de référence, incluant les frais d'obsèques prévus dans les contrats prévoyance ou frais de santé. Le montant dévolu aux frais d'obsèques devant être égal à 40 % du PMSS.

4.2. Capital décès réduit, frais d'obsèques et rente éducation (option 2)

En cas de décès du salarié (ou d'invalidité absolue définitive), s'ils retiennent l'option 2, les ayants droit perçoivent :

- un capital fixé à 50 % du salaire de référence, incluant les frais d'obsèques prévus dans les contrats prévoyance ou frais de santé. Le montant dévolu aux frais d'obsèques devant être égal à 40 % du PMSS ;
- une rente éducation correspondant à 5 % du salaire annuel brut de référence par enfant, dans la limite de 2 enfants (répartie équitablement s'il y a plus de 2 enfants).

Sont bénéficiaires de la rente éducation, les enfants du salarié et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié tant qu'ils sont :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans à moins de 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage.

4.3. Incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, de caractère professionnel ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour rappel, les obligations de l'employeur fixées à l'article 25B de la convention collective sont les suivantes :

- entre une à deux années d'ancienneté :
 - du 8^e au 37^e jour d'arrêt : 90 % du salaire brut ;
 - du 38^e au 67^e jour d'arrêt : 66 % du salaire brut ;
 - du 68^e au 183^e jour d'arrêt : 60 % du salaire brut ;
- entre deux à trois années d'ancienneté :
 - du 8^e au 37^e jour d'arrêt : 90 % du salaire brut ;
 - du 38^e au 183^e jour d'arrêt : 70 % du salaire brut ;

- au-delà de trois années d’ancienneté :
 - du 8^e au 40^e jour d’arrêt : 90 % du salaire brut ;
 - du 41^e au 183^e jour d’arrêt : 70 % du salaire brut.

L’indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale versée par le régime de prévoyance complémentaire interviendra en relais de l’obligation patronale à compter du 184^e jour d’arrêt de travail.

Couverture, pour les salariés à partir d’un an d’ancienneté, à compter du 184^e jour jusqu’à l’épuisement des prestations de sécurité sociale : 60 % du salaire brut.

Le cumul des indemnités complémentaires et des indemnités de sécurité sociale versées au salarié ne pourra mener au paiement d’une rémunération supérieure à celle qu’il aurait perçue sur une période équivalente de travail effectif.

Le régime ci-dessus s’entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

4.4. Invalidité

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d’une invalidité ou en cas d’incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle le salarié bénéficie d’une rente qui lui est versée directement par l’organisme assureur.

Le montant de la rente est de :

- 42 % du salaire net de référence, en cas d’invalidité de première catégorie (cat. 1) ou d’incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- 70 % du salaire net de référence, en cas d’invalidité de 2^e et 3^e catégories (cat. 2 et 3) ou l’équivalent d’un taux d’incapacité permanente professionnelle ≥ 66 %, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Article 5 | *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 6 | *Organisme(s) recommandé(s)*

Les signataires ont souhaité recommander, au terme d’une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes assureurs suivants :

- pour les garanties décès (capital décès, IAD), les frais d’obsèques, l’incapacité et l’invalidité : APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 51, boulevard Marius-Vivier-Merle, 69003 Lyon ;
- pour la garantie rente éducation : l’OCIRP (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.

Toute entreprise entrant dans le champ d’application du présent accord pourra obtenir auprès de ces organismes la couverture des garanties définies ci-dessus.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont 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

Article 7 | *Financement du régime*

7.1. Répartition des cotisations

Le financement global du régime prévoyance sera réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié.

Le financement de la garantie incapacité de travail est supporté intégralement par le salarié sous réserve du respect de la répartition à parts égales entre le salarié et l'employeur du financement global.

Les entreprises peuvent améliorer la part de financement par l'employeur de ces garanties obligatoires dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

7.2. Cotisations

L'organisme recommandé propose une offre pour les garanties conventionnelles décrites ci-dessus pour un taux de cotisation de 1.03 % du salaire de référence ventilé comme suit :

Taux de cotisation	Pourcentage salaire de référence	Part patronale	Part salariale
Capitaux décès/IAD	0,22 %	0,162 %	0,058 %
Rente éducation	0,05 %	0,037 %	0,013 %
Incapacité de travail	0,30 %	0,000 %	0,300 %
Invalidité permanente	0,36 %	0,266 %	0,094 %
Sous-total cotisations de risques	0,93 %	0,465 %	0,465 %
Reprise de passifs	0,10 %	0,050 %	0,050 %
Sous-total cotisations de passif	0,10 %	0,050 %	0,050 %
Total	1,03 %	0,515 %	0,515 %

Ce taux est garanti 3 années à compter de la date d'effet du présent accord.

La cotisation de reprise de passifs intègre :

- cas des 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 ;
- cas des 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 ou incapacité permanente pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat, en cas d'aggravation d'état postérieurement à la mise en place du contrat (passage en invalidité, changement de catégorie).

Article 8 | *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 de la restauration collective 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 et pourront prendre 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 ou anciens salariés 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 9 | *Sort des prestations en cas de changement d'organisme 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 garan-

ties 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 | Suivi et rendez-vous

L'application du présent accord sera suivi par la CPPNI qui se réunira à cet effet, autant que de besoin et *a minima* 2 fois par an.

L'assureur recommandé devra apporter tous les éléments nécessaires à ce suivi aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), tant sur l'aspect déploiement de la mutualisation que sur le plan technique et de gestion.

Article 11 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, l'exposition des salariés aux risques concernés est indifférente de la taille de l'entreprise.

Article 12 | Révision

Chaque syndicat signataire ou représentatif dans la branche peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou représentatif de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 13 | Dépôt. Extension

Le présent accord, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 14 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 pour toutes les entreprises de la branche, et au plus tôt le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 22 mai 2025

à l'avenant n° 4 du 12 mars 2010
portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2550682M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT FCS ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Préambule

L'avenant n° 4 du 12 mars 2010 à l'accord du 1^{er} décembre 1998 précise l'adresse postale du secrétariat et des archives de la CPNEFP. Celles-ci ayant été modifiées depuis la signature de ce texte, il convient de les mettre à jour.

Dans ce cadre, il est décidé :

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010

L'alinéa 1 de l'article 1^{er} est intégralement remplacé comme suit :

« Les archives de la CPNEFP sont domiciliées au 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, à compter du 1^{er} juin 2025 et librement consultables par tout membre de la CPNE-FP aux heures ouvrables des bureaux sur demande formulées 48 heures à l'avance. »

L'alinéa 7 de l'article 1^{er} est intégralement remplacé comme suit :

« L'adresse postale de la CPNEFP est fixée au 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, à compter du 1^{er} juin 2025. »

Article 2 | Durée de l'avenant. Extension. Dénonciation et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 5 juin 2025

à l'accord du 20 novembre 2020
relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance

NOR : ASET2550651M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

INOVA CFE-CGC ;

CFDT services ;

FGTA FO,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1^{er} 57° *bis* rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR), modifié le 2 avril 2019 ;

Vu le décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;

Vu la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail ;

Vu le décret n° 2023-826 du 25 août 2023 relatif aux modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation professionnelle ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la CPNE-FP de la restauration rapide, modifié le 2 avril 2019 ;

Vu l'accord du 20 novembre 2020 relatif au dispositif Pro-A dans la branche de la restauration rapide,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord professionnel du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la restauration rapide.

Depuis la signature de cet accord, la branche de la restauration rapide a poursuivi sa dynamique de structuration et d'adaptation aux évolutions de l'emploi, des compétences et des certifications professionnelles, dans un contexte économique, technologique et sociétal en constante mutation.

Les partenaires sociaux de la branche, réunis au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 13 mai 2025, ont souhaité actualiser certaines dispositions de l'accord initial afin de :

- prendre en compte les évolutions réglementaires et les dernières instructions administratives relatives à la Pro-A ;
- intégrer les évolutions du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- maintenir une offre de certifications cohérente avec les besoins en compétences et en qualifications des entreprises et des salariés de la branche ;
- clarifier certaines modalités de mise en œuvre pour une application opérationnelle optimisée.

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 20 novembre 2020 annule par conséquent et remplace les dispositions de l'accord du 20 novembre 2020, avec application immédiate après réalisation des formalités légales de dépôt et d'extension :

« Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences/les qualifications des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration rapide du 18 mars 1988 – IDCC n° 1501.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Les contours de la Pro-A*

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après "Pro-A", vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en développement des compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et/ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

3.1. Objet de la Pro-A et public concerné

La Pro-A permet d'acquérir une qualification dont le niveau est conforme aux dispositions réglementaires.

Dans ce cadre, la Pro-A est accessible :

- aux salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salariés souhaitant faire valider une VAE ou acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification Cléa).

3.2. Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap, les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 5 ou qui n'ont pas acquis le niveau 5, ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP-RR au regard de l'obsolescence de leurs compétences/leurs qualifications et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Les parties signataires soulignent, par ailleurs, le fait que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la branche.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes et certifiantes identifiées par la CPNEFP-RR, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;

- lorsque la certification professionnelle visée nécessite une durée de formation supérieure à 25 %.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Cependant, en application de l'article L. 6321-6 1° du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que, pour les formations en langues étrangères, lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 150 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

3.3. Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP et figurant dans un accord de branche ayant fait l'objet d'une extension par le ministère du travail.

3.3.1. Liste initiale republiée et mise à jour :

La liste des certifications définie dans l'accord initial du 20 novembre 2020 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées de la liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés dans l'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

3.3.2. Liste des certifications éligibles à la Pro-A :

Les certifications figurant en annexe du présent avenant seront mises en ligne sur le site d'AKTO dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 | *Le tuteur*

4.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

4.2. Mission du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- d’aider, d’informer et de guider les salariés tutorés ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences/de qualifications et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

Il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l’entreprise qui participent à l’acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles visées par la Pro-A.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément et deux si l’employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d’un contrat d’apprentissage, d’un contrat de professionnalisation ou du dispositif “Pro-A”, selon la distinction opérée par le code du travail.

Pour permettre l’exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

4.3. Le financement de la formation du tuteur

L’OPCO des services à forte intensité de main d’œuvre – AKTO – dont relève la branche, finance au titre de l’alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 5 | *Financement de la Pro-A*

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l’alternance sont financées sur les fonds légaux de l’opérateur de compétence AKTO destinés à l’alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la branche et pilotées par la section professionnelle le paritaire (SPP) de la branche du personnel des entreprises de restauration rapide.

L’opérateur de compétences AKTO assurera, sur les fonds destinés au financement de l’alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du personnel des entreprises de restauration rapide, à l’initiative de la CPNE.

Les parties signataires préconisent que la prise en charge comprenne les charges sociales légales et conventionnelles dues par l’employeur au titre des salariés concernés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d’administration de l’OPCO sur proposition de la SPP RR, à l’initiative de la CNPEFP-RR.

Article 6 | *La Pro-A dans la branche de la restauration rapide*

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s’acquiert par l’emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C’est le cas de la branche de la restauration rapide qui est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu’à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail. Cette tension est accrue du fait des caractéristiques des recrutements dans la branche. Selon le panorama statistique emploi et formation professionnelle de la branche de la restauration rapide, transmis par AKTO pour l’exer-

cice 2023, 67 % des salariés ont moins de 29 ans, dont une proportion importante a moins de 25 ans. Plus précisément :

- 32 % des femmes salariées ont entre 15 et 19 ans, contre 25 % des hommes dans cette tranche d'âge ;
- et 25 % des salariés ont entre 20 et 24 ans.

Près de 60 % des salariés de la branche de la restauration rapide ont donc moins de 25 ans. Cela confirme que la restauration rapide est un secteur très jeune, avec un fort besoin d'accompagnement, de formation initiale et de dispositifs adaptés (alternance, Pro-A, tutorat, montée en compétences).

Dans le même temps, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'accès à la certification des salariés travaillant à temps partiel, celui-ci permettant à l'entreprise de s'adapter à une activité dépendante de pics d'activité sur les services du midi et du soir (60 % du chiffre d'affaire se fait en 4 heures : 2 heures le midi et 2 heures le soir – 17 % des commandes en livraison sont effectuées lors du déjeuner et 70 % pour le dîner – source "The NPD Group").

6.1. Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel

Le panorama statistique 2023 de la branche de la restauration rapide n'indique pas directement les hausses de fréquentation des clients dans les établissements, mais il fournit des indicateurs de croissance de l'activité, à savoir :

Croissance du nombre d'établissements (2018-2022)

- + 35 % d'établissements employeurs en 5 ans :
- 35 010 en 2018, 47 250 en 2022 ;
- soit une croissance moyenne de + 7 % par an.

Croissance du nombre de salariés

- + 30 % de salariés entre 2018 et 2022 :
- 238 000 salariés en 2018, 308 600 en 2022 ;
- soit une hausse annuelle moyenne de + 6,7 %.

Ces deux indicateurs – hausse du nombre d'établissements et croissance de l'emploi – témoignent indirectement d'une hausse continue de la fréquentation :

- plus de restaurants ouverts = plus de points de vente sollicités ;
- plus de salariés embauchés = adaptation à une demande croissante des clients.

Cette croissance est liée au succès du concept même de restauration rapide et à la capacité des entreprises à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de consommation alimentaire responsable des clients.

Celles-ci sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au "manger bio et local" ; cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous "le sens de l'engagement".

Toutefois, si l'offre continue de se diversifier, avec le développement du "fast good" (forme de restauration rapide qualitative et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger, la pizza et les salades... n'en restent pas moins des produits phares.

Au demeurant, les entreprises de restauration rapide font face à une réelle pénurie de recrutement : elles doivent relever le défi de l'embauche pour ne pas laisser la concurrence prendre le pas.

De plus, les postes proposés ne correspondent pas systématiquement aux compétences/qualifications des personnes recrutées ; les entreprises sont alors amenées à former les salariés.

De surcroît, l'évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une "culture du client". L'offre doit être personnalisée, sur mesure et customisée.

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets...

Enfin, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences et aptitudes nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

6.2. La révolution du digital : la transition numérique

Celle-ci redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte.

La culture du réseau influence désormais les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe "click and collect", bornes de prise de commande et règlement...

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences/qualifications nécessitant de nouvelles expertises.

6.3. L'impact sur le management

Ce contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle. En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; le client veut se sentir bien et considéré. Il devient donc important de créer les conditions qui permettront aux salariés de faire vivre cet échange voulu par le client.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Ainsi, les managers doivent être en capacité de développer des aptitudes relationnelles spécifiques, celles-ci tenant une place essentielle dans la gestion de la qualité de la relation client par leurs salariés.

Ceux-ci sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Dans la branche, les compétences attendues des directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont transversales ; elles s'articulent autour du management d'un public jeune en poste issu de la génération alpha, génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotée d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, les jeunes de la génération Y raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle "projet" plutôt que "carrière".

Les signataires de l'accord confient à la CPNEF-RR le soin de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

Article 7 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 9 | *Dépôt, extension et publicité de l'accord*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail. »

Fait à Paris, le 5 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Note relative aux certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la restauration rapide

Données actualisées 2023

(Cf. panorama statistique de branche pour l'exercice 2023/AKTO.)

La branche de la restauration rapide est un acteur majeur de la restauration et du tourisme, jouant un rôle économique de premier plan. Créatrice d'emplois, elle compte 308 600 salariés au 31 décembre 2022, dont 67 % ont moins de 29 ans, confirmant son statut de premier employeur de jeunes en France (DARES 2022).

Le secteur poursuit sa croissance soutenue : entre 2018 et 2022, le nombre d'établissements employeurs a augmenté de +35 % et le nombre de salariés de +30 %. Il atteint aujourd'hui 47 250 établissements.

Pour autant, la branche est confrontée à une forte concurrence, notamment de la part des franchises (50 % du marché selon le bilan de 2015) et des nouveaux entrants comme la boulangerie, la grande distribution ou encore la concurrence internationale. Sur 47 250 établissements employeurs recensés au 31 décembre 2022, tous relèvent directement de la branche de la restauration rapide (source : panorama statistique de branche pour l'année 2023).

Cette dynamique accentue la tension sur le recrutement : le secteur fait face à une pénurie structurelle de candidats et une transformation rapide des compétences attendues. Par ailleurs, la baisse continue du nombre de demandeurs d'emploi en France (source France Travail) renforce cette pression : en France métropolitaine, au quatrième trimestre 2024, le taux de chômage au sens du bureau international du travail (BIT) s'établit à 7,3 % de la population active, soit une légère baisse de 0,1 point par rapport au trimestre précédent (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8282707>). En parallèle, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (catégories A, B, C) a diminué de 0,4 % au deuxième trimestre 2023, et de 1,9 % sur un an.

Les entreprises doivent faire face à des salariés souvent éloignés de l'emploi qu'il convient de former, mais aussi à des difficultés pour accompagner les mobilités professionnelles internes ou externes.

Dans ce contexte, le dispositif Pro-A s'avère pertinent : il cible les branches qui rencontrent des difficultés de recrutement et où la compétence s'acquiert par l'emploi. C'est bien le cas ici.

La branche est également appelée à s'adapter à l'évolution des aspirations sociétales, à la transition numérique, à la pression réglementaire (loi AGECE, nouvelles exigences environnementales), et aux attentes clients : plus d'hygiène, de relation humaine, de tri simplifié et d'engagement écologique.

Malgré ces défis, le secteur conserve des atouts solides : il est non délocalisable, offre des emplois tremplins et permet d'acquérir des compétences transversales et valorisables dans d'autres secteurs.

■ En 2023, la branche a maintenu son engagement fort en matière de formation :

- 46 800 entrées en formation ont été financées par AKTO ;
- 17 602 contrats d'apprentissage (+ 22 % par rapport à 2022) ;
- 437 contrats de professionnalisation ;
- 82 Pro-A ;
- 142 POEC ;

- 541 bénéficiaires FNE-Formation ;
- et 167 formations de tuteurs.

L'alternance joue un rôle central avec une prépondérance des CAP, titres professionnels et BTS orientés métiers de la vente et du management.

Cependant, les mutations économiques et sociétales bouleversent les métiers. La branche doit plus que jamais renforcer son action en faveur de la professionnalisation, de l'évolution des compétences et de l'attractivité des parcours professionnels.

La transition numérique

L'omniprésence du numérique qui agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle (l'information au client, la prise de commande, les nouvelles technologies de paiement, l'aspect e-réputation...) impacte les pratiques professionnelles des entreprises.

La culture du réseau influence désormais les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe « click and collect », bornes de prise de commande et règlement...

Face à cette accélération, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (gestion des équipements informatiques, logiciels de gestion, e-commerce, vente en ligne ou à emporter...)

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Le développement durable

La branche de la restauration rapide est engagée dans une politique forte de développement durable ; elle adhère depuis de nombreuses années à la charte du programme emballages abandonnés (PEA) avec l'association des maires de France afin de réduire et mieux gérer ses déchets. En octobre 2019, elle a organisé une opération « Ici on Trie », journée de sensibilisation au geste de tri en restauration, ouverte aux professionnels et au grand public.

C'est pourquoi, considérant l'actuelle forte mutation de l'activité de la branche engendrant de forts risques d'obsolescence des compétences, la qualification des salariés est un enjeu fort pour les professionnels. Il est aussi essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

I. Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel

La croissance de la restauration rapide est liée au succès du concept même de restauration rapide et à la capacité des entreprises à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de consommation alimentaire responsable des clients.

Celles-ci sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au « manger bio et local » ; cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du snacking placé sous « le sens de l'engagement ».

Toutefois, si l'offre continue de se diversifier, avec le développement du « Fast Good » (forme de restauration rapide qualitative et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger, la pizza et les salades... n'en restent pas moins des produits phares.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des

salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

De plus, les postes proposés ne correspondent pas systématiquement aux compétences des personnes recrutées ; les entreprises sont alors amenées à former les salariés.

Les métiers en tension concernent principalement les postes d'employé polyvalent – le recrutement des équipiers est difficile – mais aussi les postes de managers – ceux-ci sont la clé du bon fonctionnement d'un restaurant –, de directeurs de restaurant et de responsables opérationnels.

De surcroît, l'évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets...

Enfin, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise : la sécurité alimentaire doit être garantie par l'entreprise, et l'offre doit être personnalisée, sur mesure et customisée.

Ces novations accroissent l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain : elles rendent nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, notamment le bio, le recours aux circuits courts, la cuisine végan, végétarienne...

Elles rendent nécessaire la mise en place de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés européens, chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs ; d'où l'émergence de thématiques issues du voyage et de la culture comme les tacos, le poulet grillé, les kebabs, ou encore les plats venus d'Asie comme les restaurants thaïs. Le petit déjeuner hors domicile, est, lui aussi en forte hausse (+3 %).

Il est donc primordial de répondre aux attentes des clients qui doivent manger en moins d'une heure hors domicile et les entreprises doivent recevoir des clients à tout moment de la journée.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

■ Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernent le pôle restauration :

Le CAP « Production et service en restaurations » (rapide, collective, cafétéria) – code RNCP 35317

Le ou la titulaire du CAP « Production et service en restaurations » prend en charge, sous l'autorité d'un responsable, la préparation des repas dans les établissements de restauration rapide ou de vente à emporter.

En production, il réceptionne et entrepose les produits ou les plats préparés. Il assemble et met en valeur des mets simples, en respectant la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité. Il les conditionne et remet à température les plats cuisinés.

En service, il assure la mise en valeur des espaces de distribution et de vente ainsi que leur réapprovisionnement. Il conseille le client et lui présente les produits, il procède éventuellement à l'encaissement des prestations.

Pour l'entretien, ce professionnel nettoie et range les ustensiles de production et les locaux.

Il s'agit, pour ces professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ». Il doit, en permanence connaître les règles d'hygiène et s'adapter aux obligations imposées aux entreprises alors que la clientèle est dotée d'une conscience de plus en plus aigüe dans ce domaine.

Le titre professionnel « Employé polyvalent en restauration » – code RNCP 38663

Par sa maîtrise de la technique culinaire et sa posture de service, l'employé(e) polyvalent(e) en restauration contribue à la satisfaction de la clientèle et à la réputation de l'établissement. Il/elle réalise des productions culinaires simples, les dresse avec goût et les distribue avec un accueil adapté au type de client.

Le CAP « Cuisine » – code RNCP 38430

Le titulaire du certificat d'aptitude professionnelle « Cuisine » prépare, réalise et distribue les préparations culinaires de tous types d'établissements de restauration.

Sous l'autorité d'un responsable :

- il assure la production culinaire et sa distribution en mettant en œuvre les techniques spécifiques à l'activité ;
- il contribue à la satisfaction de la clientèle de l'entreprise ;
- il respecte les procédures d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sa pratique professionnelle prend en compte les enjeux de l'alimentation et du développement durables. Il exerce son activité au sein d'une équipe de taille variée dans le respect de la diversité des personnels, notamment en situation de handicap.

Le contexte professionnel se caractérise par :

- une évolution importante des conditions économiques, technologiques et scientifiques ;
- une connaissance des techniques, des produits et des préparations culinaires nécessitant une veille technologique et une optimisation des pratiques professionnelles ;
- une exigence du consommateur, mieux informé, curieux et à la recherche d'une relation personnalisée ;
- une réglementation exigeante, notamment dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de la santé, du développement et de l'alimentation durables ;
- une utilisation généralisée des technologies de l'information et de la communication, dans les pratiques professionnelles notamment dans les échanges avec la clientèle et les fournisseurs ;
- un marché concurrentiel en constante évolution nécessitant une veille permanente ;
- une sensibilisation aux démarches équitables ;
- une pratique professionnelle qui exclut les pratiques discriminatoires ;
- une prise en compte des spécificités de la clientèle (santé et régimes, choix de consommation, handicap).

Le CAP « Boulanger » – code RNCP 37537

Le titulaire du CAP « Boulanger » est un ouvrier boulanger placé sous l'autorité d'un responsable. Les emplois se situent en entreprises artisanales (sédentaire ou non), grandes et moyennes surfaces (GMS), industries agroalimentaires, entreprises de la filière « blé-farine-pain ».

Le titulaire du CAP « Boulanger » est un professionnel qualifié. Il réalise des produits de boulangerie : pains courants, pains de tradition française, autres pains et viennoiseries levées et levées feuilletées.

En complément de ces productions, il réalise des produits de base en restauration boulangère. Il présente au personnel de vente les produits réalisés en entreprise. Il travaille dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité, de qualité et de développement durable.

Le CQP « Crêpier » – code RNCP 37869

Le crêpier prépare et cuit les crêpes salées et sucrées qui sont consommées sur place ou en vente à emporter. Pour cela, il maîtrise les étapes et les techniques de préparation des différentes pâtes à crêpes, qu'elles soient manuelles ou mécaniques. Il prépare les ingrédients et les garnitures, conformément aux consignes de production, en privilégiant l'utilisation de produits frais et de saison. À partir des commandes, le crêpier procède à la fabrication des crêpes salées ou sucrées, en fonction de recettes traditionnelles ou originales.

Ces activités peuvent être réalisées en présence des clients (show cooking). Le crêpier maîtrise les différentes recettes et manipule aussi bien les produits salés (viandes, saucisses, crustacés...) que les produits sucrés (glaces, chocolat, fruits...).

Selon l'établissement, le crêpier peut être amené à accueillir les clients, prendre les commandes et procéder à l'encaissement, notamment pour la vente à emporter.

Le CQP « Pizzaiolo » – code RNCP 37868

Le pizzaiolo prépare et cuit les pizzas qui sont consommées sur place ou en vente à emporter. Il maîtrise les étapes et les techniques de préparation de la pâte à pizza, qu'elles soient manuelles ou mécaniques. Il prépare les ingrédients, conformément aux consignes de production, en privilégiant l'utilisation de produits frais et de saison. À partir des commandes, le pizzaiolo garnit les pizzas, en fonction de recettes traditionnelles ou originales, et procède à leur cuisson dans les règles de l'art (four à bois, à gaz ou électrique). Ces activités peuvent être réalisées en présence des clients (show cooking).

Selon l'établissement, le pizzaiolo accueille les clients, prend les commandes et procède à l'encaissement, notamment pour la vente à emporter.

Dans la plupart des cas, le pizzaiolo réalise seul les différentes opérations de fabrication.

Le pizzaiolo réalise des opérations de réception et de stockage des marchandises. Il contrôle la quantité et la qualité des produits livrés (températures, aspect, état de conservation...). Il les range aux emplacements prévus et contrôle leurs conditions de stockage et de conservation.

Le pizzaiolo respecte et applique les conditions réglementaires d'hygiène et de sécurité sanitaire relatives à la restauration lors de toutes ces activités.

Il travaille debout la plupart du temps, et porte des charges.

Activités visées :

- accueil des clients, prise de la commande et encaissement ;
- préparation et cuisson des pizzas, en respectant les règles de sécurité au travail et en appliquant les règles d'hygiène alimentaire ;
- réception des produits et participation à l'approvisionnement des marchandises à partir des documents administratifs et en réalisant le suivi des mouvements de stocks ;
- rangement des produits en tenant compte de méthode de stockage et en respectant les règles d'hygiène sanitaire et de sécurité au travail.

La certification professionnelle « Réaliser tout type de sushi et plats à base de poisson cru selon les méthodes japonaises » – RS 6322

Le développement rapide du marché du sushi en France a entraîné un besoin de main-d'œuvre immédiat sans qu'aucune structure permette de former des chefs spécifiquement pour le tra-

vail du poisson cru. Cette tendance a été encore renforcée par la concurrence acharnée que se livrent les grandes enseignes notamment en matière de prix. De ce fait, certaines d'entre elles ont recruté des personnels non formés et non qualifiés entraînant une baisse inquiétante de la qualité des sushis proposés en France et une image qui commençait à se dégrader.

Cette certification apportera une professionnalisation des artisans et professionnels de l'alimentation qui exercent des métiers tel que restaurateurs et employés de restauration, poissonniers et écaillers, traiteurs, chef de rayon et employés de grande et moyenne surface, commerçants alimentaires...

Elle permettra aussi :

- de clarifier le marché en rassurant les consommateurs par une garantie qualité ;
- d'imposer un strict respect du cadre réglementaire, particulièrement exigeant en matière de restauration à base de produits crus.

Le titre à finalité professionnelle « Employé de service et de production en restauration » – code RNCP 40407

L'employé polyvalent de restauration contribue à faire vivre la meilleure expérience client attendue tout en appliquant les principes fondamentaux de l'accueil client, mais aussi du nettoyage et des règles d'hygiène et sécurité alimentaire, les consignes de production et de vente.

Il doit être en capacité d'organiser son environnement de travail d'analyser, en temps réel, les signes de satisfaction ou d'insatisfaction des clients, quel que soit le poste ou il est affecté.

L'emploi requiert de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du fait du contact avec la clientèle et une adaptation comportementale au gré des évolutions et des attentes nouvelles des clients.

III. L'impact sur le management

Ce contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle. En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; le client veut se sentir bien et considéré.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Ainsi, les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques, celles-ci tenant une place essentielle dans la gestion de la qualité de la relation client par leurs collaborateurs.

Ceux-ci sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Les compétences attendues des directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont transversales ; elles s'articulent autour du management d'un public jeunes en poste issus de la génération Z, génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle.

En quête de sens dans leur travail, les jeunes issus de la génération Z raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle « projet » plutôt que « carrière ».

Ces jeunes exercent une activité rythmée, souvent partielle avec des horaires décalés. L'objectif est d'avoir des équipes stables, leur donner envie, plaisir à travailler.

Les directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont également chargés de la gestion de l'activité partielle, de la concurrence permanente dans le recrutement...

■ Dans ce cadre, les partenaires sociaux retiennent les certifications suivantes :

Le titre à finalité professionnelle « Responsable opérationnel(le) de point de restauration » – déposé pour inscription au RNCP auprès des services de France compétences – ce nouveau titre a été élaboré sur la base du CQP « Responsable de point de restauration » de la CPNEFP-RC (anciennement RNCP 31343 aujourd'hui inactif) en collaboration avec les CPNEFP-RR et RCLS

Le responsable opérationnel exerce sa mission sous la supervision de la direction. Il est chargé d'assurer le bon fonctionnement du point de vente de restauration rapide en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre les compétences acquis.

Il dispose également de compétences administratives et financières pour la gestion quotidienne de la performance de son service et doit être en capacité de travailler en équipe, de communiquer et transmettre un savoir-faire opérationnel.

Il dispose de compétences relationnelles et de management pour la gestion des ressources humaines de son service, de compétences techniques et opérationnelles pour la gestion des produits, des processus, des services, des normes de qualité, d'hygiène et sécurité.

Le titre professionnel « Assistant manager d'unité marchande » – code RNCP 35233

Dans le respect de la stratégie commerciale de l'entreprise, afin de contribuer à la satisfaction et à la fidélisation du client, l'assistant manager d'unité marchande participe à l'attractivité de l'unité marchande, à la gestion des approvisionnements et au développement des ventes. Il anime l'équipe au quotidien, la mobilise pour atteindre les objectifs de vente.

Le BTS « Management commercial opérationnel » (MCO) – code RNCP 38362

Le professionnel développe la performance et les compétences en marketing et management opérationnel d'unités et d'équipes commerciales. Il assure le management d'une unité commerciale, le choix des politiques d'achats et de ventes, la réalisation de la promotion commerciale, la gestion de la relation client, l'identification des besoins commerciaux d'une entreprise, la gestion et l'animation de l'offre de produits et de services.

Il fait la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle de l'entreprise et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Il est chargé du management d'un public jeunes en poste issus de la génération Z, génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. L'objectif est d'avoir des équipes stables, leur donner envie, plaisir à travailler.

Le titre professionnel « Manager d'unité marchande » – code RNCP 38676

Le manager d'unité marchande définit et maintient l'attractivité d'un point de vente. Il est responsable de la gestion des stocks et du management de son équipe, dont il organise et planifie l'activité.

Il optimise la relation client avec laquelle, lui et ses équipes sont en contact permanent. À ce titre, il cultive le sens du service et s'attache à améliorer la satisfaction client et fédérer ses équipes.

La licence professionnelle « Commerce et distribution – parcours management du point de vente » – code RNCP 40306

Les titulaires de ce diplôme sont des cadres intermédiaires ayant une expertise dans l'encadrement d'un point de vente. Ils sont compétents en matière d'organisation, dans la gestion et la valorisation d'un univers de produits, dans le management d'une équipe de vente. [...]

Ils sont en capacité de former les futurs managers de point de vente, de petite et moyenne surface, voire de plus grande surface, de gérer un compte d'exploitation, de maîtriser la relation commerciale et d'animer et dynamiser les équipes de vendeurs.

Ces professionnels sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils assurent dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

III. Les certifications transverses

Le titre professionnel « Employé commercial » – code RNCP 37099

L'employé commercial en magasin a pour objectif de contribuer au développement de l'activité commerciale du magasin. Il assure la mise en rayon, la disponibilité des articles et facilite la relation commerciale avec la clientèle.

Il réceptionne et stock la marchandise, met en rayon et assure le merchandising ; il procède au comptage des stocks dans le cadre de commandes et d'inventaire. Il accueille et conseille la clientèle, tient la caisse.

Sous la responsabilité de son manager, il répond aux attentes des clients sur la qualité des produits notamment biologiques, sans gluten, végétarien et actualise en permanence ses connaissances de ces produits.

Le titre professionnel « Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles » – code RNCP 35525

Le professionnel titulaire du titre technicien(ne) de maintenance du froid et des équipements de cuisines professionnelles est en capacité d'installer et mettre en service des équipements frigorifiques.

Il assure la maintenance des équipements frigorifiques mono-étagés de type monoposte, installe, met en service et assure la maintenance des équipements de cuisson et de laverie de cuisines professionnelles ainsi que la maintenance des équipements électromécaniques de préparation, de ventilation et de buanderie de cuisines professionnelles.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exige rigueur et compétence pour assurer une maintenance irréprochable des équipements de cuisson et de laverie de cuisines professionnelles.

Le titre professionnel « Assistant ressources humaines » – code RNCP 35030

Dans le respect des règles juridiques, l'assistant(e) ressources humaines assure tout ou partie des opérations liées à la gestion administrative du personnel. Il/elle contribue au recrutement de nouveaux collaborateurs et au développement des compétences.

La certification professionnelle « Formation d'assistant ressources humaines » – code RNCP 36612

De la gestion de la paie, en passant par la gestion des ressources humaines ou encore à la gestion des recrutements, l'assistant en ressources humaines joue un rôle clé dans l'environnement des ressources humaines d'une entreprise.

L'assistant en ressources humaines travaille au sein du service dédié d'une entreprise, d'une administration publique, d'une collectivité territoriale ou d'une association. Il peut également officier dans un cabinet de conseil spécialisé dans les ressources humaines, dans un cabinet comptable ou dans une entreprise de travail temporaire. Sa fonction est d'assister son responsable hiérarchique dans la mise en œuvre des opérations d'administration et de gestion du personnel, ainsi que dans celles liées au développement des ressources humaines de l'entreprise.

La certification professionnelle « Chargé des ressources humaines » – code RNCP 36995

Le chargé des ressources humaines intervient dans la gestion opérationnelle des ressources humaines pour l'ensemble de ses champs d'intervention – de l'administration du personnel jusqu'à l'administration des relations sociales – avec une expertise transverse distinctive dans le domaine de la gestion et de la digitalisation de l'information et des processus RH.

La certification professionnelle « Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines » – code RNCP 28108

Le/la chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines couvre deux des champs de la fonction RH : la gestion du personnel qui a pour objectif la régulation des effectifs de l'entreprise et le développement des RH qui vise à assurer la coordination des activités de recrutement, mobilité, formation et gestion des compétences :

1. Assurer la gestion sociale : ils doivent ainsi veiller à l'évolution de la législation sociale en matière de droit du travail, de paie et d'obligations légales. Cette activité inclut également le conseil auprès des opérationnels en ce qui concerne la préparation et le traitement des dossiers sociaux.
2. Coordonner la gestion administrative du personnel : ce volet comprend les aspects réglementaires (gestion de la paie, cotisations sociales, rédaction des contrats de travail, respect du règlement intérieur...), et le reporting social de l'entreprise.
3. Assurer les relations avec les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel sur les chantiers sociaux de l'entreprise, la préparation des réunions, des accords sociaux (participation aux sessions de comités d'établissement, hygiène-santé-sécurité, handicap, etc.)...

Le titre professionnel « Chargé(e) de recrutement » – code RNCP 35767

Dans le cadre de sa fonction, le chargé de recrutement exerce les grands domaines d'activités suivants : la gestion et l'accompagnement d'entreprises clientes dans la réponse à leurs besoins en ressources humaines L'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de sourcing et de recrutement en vue de la satisfaction des besoins des entreprises clientes La gestion administrative et le développement de l'employabilité d'un portefeuille d'un portefeuille de salariés intérimaires et de candidats

Capacités attestées :

- accompagner ses entreprises clientes dans la définition de leurs besoins en développement RH, en analysant leurs projets de recrutement et en identifiant les solutions RH adaptées à leur situation compte tenu des évolutions des bassins d'emploi, des métiers et de la législation du travail ;

- contribuer au développement de son portefeuille d'entreprises clientes, en établissant des propositions de prestations adaptées à leurs besoins et en rendant compte à sa hiérarchie des résultats de son activité sur le plan commercial ;
- sélectionner les actions et modalités de sourcing candidats à mettre en œuvre, en exploitant de façon optimale la diversité des ressources offertes notamment par le digital et les réseaux sociaux, afin de constituer un vivier de candidats répondant aux besoins de l'entreprise ;
- qualifier, sélectionner et présenter des candidats à l'entreprise cliente, en veillant à l'adéquation de leurs profils au regard des besoins du poste à pourvoir et des exigences de l'entreprise cliente ;
- gérer les missions des intérimaires et salariés placés en entreprise, en veillant à la réalisation des démarches et obligations administratives préalables aux embauches et en s'assurant de leurs conditions d'intégration au sein du service employeur ;
- gérer les membres d'un portefeuille d'intérimaires et de salariés, en déterminant les actions de fidélisation et de développement de compétences à mettre en œuvre, afin de contribuer à leur professionnalisation et de maintenir ou développer leur employabilité.

La certification professionnelle « Responsable qualité hygiène sécurité environnement » – code RNCP 37656

Rattaché à la direction générale, le responsable qualité hygiène sécurité environnement (QHSE) contribue à la mise en œuvre et à l'implémentation de la politique QHSE de l'entreprise.

Il identifie et évalue les risques de l'entité dont il a la charge, il coordonne ou participe au déploiement des dispositifs et plan d'actions permettant la prévention et la maîtrise des risques.

Il met en place, gère et assure le suivi des procédures élaborées dont il est le garant. Il assure les contrôles/audits internes et externes, identifie les écarts et propose/met en place des actions correctives.

Compétences attestées :

- contribuer à l'élaboration du système de management de la qualité ;
- piloter et animer une démarche ou un système de management de la QHSE ;
- piloter le système d'audit et d'amélioration continue du système qualité.

La certification professionnelle « Manager de la stratégie marketing digital » – code RNCP 37280

Cette certification répond aux évolutions du contexte professionnel suivant, dimensionnant la cible professionnelle visée de manager de la stratégie marketing digital :

- l'émergence et le développement du marketing digital, nécessitant des profils qualifiés, dotés de compétences spécifiques pointues en marketing et digitales ;
- un environnement complexe car en perpétuel mouvement, nécessitant une anticipation/une adaptation permanente face aux nombreuses et régulières évolutions technologiques ;
- un contexte générateur d'emploi confirmé positionnant les métiers du marketing digital parmi les plus recherchés par les entreprises.

Le manager de la stratégie marketing digital effectue une veille technologique et dresse un état des lieux permettant d'élaborer la stratégie marketing digitale. Il coordonne et anime une équipe pluridisciplinaire : web, informatique, marketing digital, système d'information. Il mesure l'atteinte des objectifs du projet, évalue l'impact, décide des actions correctives et assure la relation avec le commanditaire. Il détermine les canaux digitaux de diffusion adaptés dans un souci permanent d'optimisation de l'expérience client. Il recueille les données de performance online en vue de les analyser et d'optimiser la stratégie mise en œuvre pour atteindre les objectifs commerciaux de son commanditaire (client interne ou externe).

La certification professionnelle relative au « Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique) » – RS 5616

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique mentionné dans le décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018, et modifiant le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, complète le domaine relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique du socle de connaissances et de compétences professionnelle (CléA).

Il a pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique, et culturelle de l'individu.

En application du décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018, le socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique, fait l'objet, sur proposition du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, d'une certification dénommée CléA numérique, délivrée par un organisme à qui a été donné délégation, sur la base d'un référentiel paritaire.

Compétences attestées :

- identifier son environnement numérique et utiliser les outils associés ;
- acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé ;
- interagir en mode collaboratif dans un environnement professionnel numérisé ;
- appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

La certification professionnelle « Responsable marketing et communication » – code RNCP 38 131

Cette certification professionnelle s'inscrit dans un contexte de forte transformation. Le métier exercé par le, la responsable marketing et communication a évolué depuis plusieurs années sous l'influence de la transformation numérique de la société et du secteur commercial : la culture digitale continue à appeler une transformation des pratiques de marketing et de communication et des compétences qui leur sont associées, au service d'une efficacité renforcée des actions commerciales.

De nouveaux canaux de déploiement d'actions opérationnelles de marketing et de communication sont apparus et ont conduit à faire évoluer la conception de stratégies de marketing et de communication, en réponse à des stratégies commerciales pensées selon une logique omni canal, et ce, tous secteurs d'activité confondus.

La visibilité permanente et démultipliée des offres, l'accès universel des consommateurs, autant BtoB que BtoC à l'information, procuré par la digitalisation, génère une dynamique concurrentielle très importante. Les réseaux sociaux sont totalement intégrés dans les pratiques marketing, aussi bien pour promouvoir la notoriété et l'image de l'entreprise, que lors du lancement d'un nouveau produit ou service.

Prospects et clients développent une connaissance fine, voire experte, de l'offre, qu'une multitude d'opérateurs marketing et commerciaux leur soumettent par le biais de sites internet, blogs, réseaux sociaux, podcasts... et ils disposent de plus d'un large accès à des avis de consommateurs, reposant sur des systèmes de notation des entreprises, des produits et des services du marché, plus ou moins sophistiqués et crédibles. Cette acculturation des publics à une offre commerciale globale nécessite, de la part du, de la responsable marketing et communication la mise en œuvre de compétences en marketing et en communication solides et distinctives.

Avenant n° 6 du 11 juin 2025

à l'accord du 14 décembre 2016
relatif au régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2550683M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMT CFTC ;

FO pharmacie, LBM, cuirs et habillement,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie a prévu la baisse du plafond de calcul de indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) de 1,8 Smic à 1,4 Smic, ces dispositions étant applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2025.

Afin de réduire au minimum les impacts de ces nouvelles dispositions législatives, les parties signataires ont conclu le présent avenant qui vient modifier les dispositions de l'article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'annexe 1 – Partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Annexe I Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité

Partie première | Obligations minimales conventionnelles. Régime professionnel conventionnel (RPC)

L'article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'annexe I – partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 6 | *Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente*

6.1. Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée

6.1.1. Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assure une indemnité journalière complémentaire, calculée en pourcentage de la 365^e partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisation, à raison de :

Pour les salariés relevant de la catégorie des “cadres” telles que définies par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :

- 40 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 16^e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie, ce montant s'ajoute aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sous réserves des règles de limitation au net prévues au 6.1.7 ;
- 40 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 31^e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie, ce montant s'ajoute aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sous réserves des règles de limitation au net prévues au 6.1.7.

Pour les salariés relevant de la catégorie des “non-cadres” telles que définies par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :

- 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 16^e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;

– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 31^e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1^{er} jour d'arrêt en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de l'assiette des garanties de l'intéressé ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise déterminant le point de départ du versement des indemnités journalières est décomptée sur le cumul des arrêts successifs intervenus depuis le début de cette année. Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise a été inférieure à deux mois. Dans le cas d'une absence continue chevauchant deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du 1^{er} janvier de la seconde année. Toutefois, si la franchise a été atteinte avant le 31 décembre de la 1^{re} année, le régime poursuit son intervention jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. Lorsque le salarié reprend le travail à temps partiel, le régime de prévoyance peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité.

6.1.5. Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

6.1.6. Les arrêts de travail pour cure thermale acceptée par le régime obligatoire d'assurance maladie sont pris en considération pour le paiement des indemnités journalières. Il est cependant expressément convenu que les périodes d'arrêt de travail correspondantes doivent se situer au-delà de la période de franchise appliquée pour la détermination des droits des salariés.

6.1.7. En tout état de cause, le total des sommes nettes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie et du régime complémentaire de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée en application du 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Par dérogation, si l'arrêt intervient pendant une période de suspension de contrat de travail indemnisée, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités nettes d'un montant supérieur à celui du revenu de remplacement net qu'il aurait perçu au titre de la même période.

6.2. Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après.

Toutefois, dans le cas où, dans le régime obligatoire d'assurance maladie, l'âge limite de versement d'une pension d'invalidité serait modifié, les signataires du présent accord devront se réunir, dans le délai de 1 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de cette modification, pour étudier une adaptation de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. Le salarié en état d'incapacité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de base ayant donné lieu à cotisation à raison de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. Lorsque le salarié est en état d'invalidité totale et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie une rente supérieure à 50 % de la rémunération prise en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente de base calculée à raison de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annuelle totale ayant donné lieu à cotisation sous déduction de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2.3. Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale réduite de 25 %.

6.2.4. Lorsque le salarié est en état d'invalidité partielle et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mais inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime obligatoire d'assurance maladie, une rente annuelle est calculée comme dans le cas d'invalidité totale et le résultat ainsi obtenu est réduit dans le rapport existant entre le taux de la rente servie par le régime obligatoire d'assurance maladie et le taux limite de 50 %. Lorsque ce résultat est supérieur au montant de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie, le régime de prévoyance verse au salarié la différence.

6.2.5. En tout état de cause, le total des sommes nettes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Lorsque l'assuré cumule une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la limitation prévue au paragraphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les augmentations de salaire éventuellement accordées dans le cadre de l'emploi occupé ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime.

6.3. Revalorisation

Les prestations servies sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation fixé chaque année sur décision du comité paritaire de gestion. L'indice de revalorisation est le même pour les cadres et les non-cadres. Il est indiqué chaque année dans le rapport global sur les comptes. La première revalorisation intervient au plus tôt 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance. »

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de sa date d'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2025 au 31 décembre 2026.

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Paris, 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 30 juin 2025

à l'accord du 28 avril 2025
relatif aux listes de métiers ou d'activités
particulièrement exposés aux risques ergonomiques
(art. L. 4163-2-1 du code du travail)

NOR : ASET2550633M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS ;

UFIC-UNSA ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article R. 221-9-2 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, notamment son article 17 ;

Vu le décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention ;

Vu le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;

Vu l'arrêté du 11 mars 2024 fixant la liste mentionnée à l'article R. 251-6-2 du code de la sécurité sociale des documents à fournir préalablement à l'attribution d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment l'article 27 « Santé et sécurité au travail » de ses dispositions générales, et son annexe I « Classifications et salaires » ;

Vu l'accord collectif national étendu du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 28 avril 2025 portant établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu la circulaire de l'Assurance maladie n° CIR-9/2024 du 13 mars 2024,

Préambule

Aux fins de compléter, conformément aux dispositions de l'article R. 221-9-2 alinéa 3 du code de la sécurité sociale, la liste des métiers de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine particulièrement exposés aux risques ergonomiques établie à l'article 2 de l'accord collectif national du 28 avril 2025 susvisé, de la codification issue de la nomenclature de l'Insee des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics, dite nomenclature PCS-ESE, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

Le tableau figurant à l'article 2 « Liste des métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques en pharmacie d'officine » de l'accord collectif national du 28 avril 2025 susvisé est remplacé par le tableau suivant :

(Voir page suivante.)

Métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques en pharmacie d'officine	Correspondance avec la codification de la nomenclature PCS-ESE (Insee)	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail		
		Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)
Conditionneur	487A 653A 676C	Exposé	Exposé	Non exposé
Conseiller en dermo-cosmétique	554F	Exposé	Exposé	Non exposé
Élèves préparateurs	433D	Exposé	Exposé	Non exposé
Employé en pharmacie	554F	Exposé	Exposé	Non exposé
Employé en pharmacie qualifié	554F	Exposé	Exposé	Non exposé
Livreur	643A	Exposé	Exposé	Non exposé
Magasinier et emballleur	487A 653A 676C	Exposé	Exposé	Non exposé
Manœuvre spécialisé	676C	Exposé	Exposé	Non exposé
Personnel de nettoyage	684A	Non exposé	Exposé	Non exposé
Pharmaciens adjoints	344D	Exposé	Exposé	Non exposé
Préparateurs en pharmacie	433D 526B	Exposé	Exposé	Non exposé
Aide-préparateur	526B	Exposé	Exposé	Non exposé
Rayonniste	487A 653A	Exposé	Exposé	Non exposé
Vendeur	554F	Exposé	Exposé	Non exposé

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet en même temps que l'accord qu'il révisé et, au plus tard, à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension, sous réserve de sa prise en compte par la CAT/MP.

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

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

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 30 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 janvier 2025
relatif à la dénonciation de textes conventionnels

NOR : ASET2550687M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord, après avoir revu depuis plusieurs mois l'ensemble des annexes à la convention collective du 17 novembre 1997, actualisée par accord du 21 juin 2022, ont décidé de modifier le texte de certains avenants, d'intégrer certaines de leurs dispositions dans le corps même de la convention collective, ou bien de dénoncer des textes qui n'ont plus vocation à être appliqués.

Le présent accord a pour objet de dénoncer les textes conventionnels qui n'ont plus lieu d'être.

Article 1^{er} | Champ d'application

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 22 juin 2022.

Article 2 | Dénonciation d'accords collectifs de branche

Les parties signataires du présent accord décident, notamment en raison de l'obsolescence des dispositions ou parce que les dispositions ont depuis été intégrées dans le corps même du texte de la convention collective, de dénoncer les accords collectifs suivants qui n'ont donc plus vocation à exister.

Annexe I « Ouvriers » – Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.

Annexe II « Employés - Technicien » – Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.

Annexe II « Classification agents de maîtrise » – Convention collective interrégionale du 17 novembre 1997.

Avenant n° 1 du 29 juin 1999 à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles et à son annexe.

Accord du 16 juillet 2002 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention.

Avenant n° 6 du 14 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires bonifiées.

Accord national du 2 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans.

Accord du 2 décembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

Accord du 14 décembre 2004 relatif au champ d'application (Champagne-Ardenne).

Accord du 22 décembre 2004 relatif au champ d'application (Limousin).

Accord du 28 juin 2005 relatif à l'élargissement du champ d'application.

Accord du 27 avril 2006 relatif à la classification du personnel ouvrier.

Accord du 16 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées.

Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications.

Accord du 9 septembre 2010 relatif aux classifications.

Avenant du 9 septembre 2010 portant sur la vérification du salaire perçu.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5 | Dénonciation et révisions

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 13 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 juin 2025

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

NOR : ASET2550678M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

FNPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT-FO,

d'autre part,

Préambule

Le monde économique est engagé dans une mutation structurelle d'une ampleur inédite due à l'émergence des technologies digitales et en particulier de l'intelligence artificielle, à de nouvelles contraintes et régulations imposées par les régulateurs, ainsi qu'aux changements de modes de consommation. Ces évolutions affectent de façon croissante les banques qui doivent surmonter simultanément plusieurs ruptures de leurs fondamentaux historiques.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité de l'industrie bancaire, ainsi que la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences.

La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'alternance doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation en accompagnant l'évolution des besoins en compétences du secteur. Ils constituent un moyen incontournable pour accroître les compétences, maintenir l'employabilité des salariés et favoriser les passerelles entre les métiers.

Pour mener à bien cette transition, une évolution des compétences est nécessaire, avec notamment une accentuation du poids des compétences relationnelles et transversales dans l'exercice des métiers bancaires. De nouveaux métiers prendront une importance croissante et deviendront essentiels au développement de l'activité.

Par ailleurs, à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute un déficit de connaissance des métiers et des engagements de la banque en tant qu'acteur socialement et durablement responsable, par le grand public. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la banque, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux, une démarche de GPEC conduite par la branche de la banque doit apporter une plus grande visibilité et ainsi permettre :

- d'identifier, de mettre à jour et d'anticiper les grandes tendances d'évolution des emplois et des besoins en compétences des salariés ;
- de participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par l'entreprise ;
- de favoriser l'attractivité des métiers ainsi que de faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle ;
- de répondre aux enjeux de la transition écologique ;
- de porter une attention particulière aux conséquences pour les salariés et les entreprises de l'allongement de la durée de la vie professionnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent d'une démarche de GPEC de branche qui :

- s'appuie sur les commissions paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective de la banque ainsi que sur l'observatoire paritaire des métiers de la banque ;
- favorise des enquêtes et études sur les métiers et les compétences, permettant de mesurer et de comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- propose une identification et une cartographie des métiers qui permette d'accompagner les entreprises ;
- promeut l'égalité professionnelle, en favorisant l'accès à tous les salariés quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier aux dispositifs d'information et de formation.

Elle conduit, dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche à porter également attention à l'insertion des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap ou de maladie chronique.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de branche sur la GPEC du 27 mai 2020, en cohérence avec l'accord sur la formation professionnelle du 5 février 2020 et de l'accord sur les métiers-repères et les emplois types en date du 16 mars 2023.

Il prend en compte le cadre réglementaire, conventionnel et les politiques d'emploi définies au sein de l'opérateur de compétence (OPCO Atlas).

Il se fonde également sur les constats et actions poursuivies depuis plusieurs années par les partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, et des travaux menés par l'observatoire des métiers de la banque.

La CPNE préside aux orientations de la branche en matière de gestion des compétences et de politique de formation professionnelle dont elle assure le suivi au travers du rapport sur la formation dans la branche, publié chaque année.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la branche : salariés, employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel...

Les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Titre I^{er} L'observatoire des métiers : un outil au service des politiques de l'emploi et de la formation

Chapitre 1^{er} Mise en place de l'observatoire

La branche s'est dotée par accord professionnel du 8 juillet 2005 d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « observatoire ».

Cet observatoire est défini dans ses principes à l'article 3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020. Les modalités de fonctionnement et d'organisation sont précisées dans les articles suivants.

Article 1^{er} | Missions

L'observatoire est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la branche de la banque, des entreprises, des représentants du personnel, des salariés et de toute personne souhaitant connaître les métiers exercés dans la banque.

Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, des métiers et des compétences.

Il assure, au sein de la branche, son rôle d'informations, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers et des compétences, permettant ainsi d'éclairer les politiques de branche en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leurs propres démarches de gestion des emplois des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM).

Ainsi, l'observatoire a pour vocation de :

- identifier les transformations liées aux évolutions technologiques actuelles et à venir, dont la digitalisation, l'intelligence artificielle, le traitement et l'exploitation des données, à l'évolution des attentes et des comportements des clients et des salariés, aux nouvelles contraintes réglementaires ou environnementales, par exemple qui vont influencer sur les emplois, les métiers, les qualifications et compétences des salariés du secteur ;
- identifier les compétences nécessaires et leur évolution : compétences-clés, évolution des métiers actuels exercés dans la banque ;
- identifier les métiers en tension ou sensibles, en attrition et émergents ;
- formuler des constats, préconisations et alertes ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC en mettant à leur disposition les informations nécessaires ;
- participer à l'élaboration de référentiels des activités et des compétences nécessaires à l'élaboration des titres et diplômes et certifications ;
- analyser les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- constituer une source d'informations pour alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi et de formation ;
- apporter aux ressources humaines, au management, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans la construction des parcours professionnels ;
- constituer et suivre des bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, les caractéristiques démographiques des salariés (profil de branche), sur la formation (rapport formation), sur la situation comparée des femmes et des hommes (rapport de situation comparée), les données salariales (rémunérations, participation et intéressement, garantie sala-

riale individuelle) et d'en assurer l'analyse qualitative. Le suivi des données démographiques sur les effectifs prend notamment en compte les évolutions par métiers-repères ;

- réaliser des enquêtes dans le cadre de suivis d'accords (sécurité, incivilités) ou dans le cadre de besoins ponctuels pour les groupes de travail paritaires notamment.

Article 2 | Fonctionnement

L'observatoire est organisé sous la forme d'une association « loi 1901 ».

Le fonctionnement de l'association est paritaire. Il est défini par ses propres statuts adoptés en conseil d'administration le 22 septembre 2020.

2.1. Composition

L'association est composée de deux délégations représentant à parité respectivement les employeurs et les organisations syndicales représentatives, relevant de la convention collective de la banque.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche désigne deux représentants au sein de la délégation salariée. Le nombre de représentants de la délégation des employeurs est identique à celui des représentants désignés par les organisations syndicales. Elles composent le conseil d'administration, instance décisionnaire de la structure.

La présidence et la vice-présidence de l'observatoire sont confiées successivement et alternativement par période de deux ans à un représentant de chacune des délégations. Elles président le conseil d'administration.

Le bureau est également renouvelé selon le même calendrier. En plus du président, et du vice-président, le bureau comprend : un trésorier et un trésorier adjoint ; un secrétaire et un secrétaire adjoint, fonctions attribuées respectivement et alternativement par période de deux ans à chacune des délégations.

2.2. Relations avec la CPNE et l'OPCO Atlas

L'observatoire exerce ses missions sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en cohérence avec les orientations prises dans les instances de l'OPCO Atlas (financements, études transverses et en commun avec d'autres branches).

Il rend compte régulièrement auprès de la CPNE des travaux qu'il réalise et de leurs résultats.

L'observatoire peut proposer des thèmes d'études à la CPNE ainsi que leurs priorisations. La CPNE débat et décide du programme de travail de l'observatoire et de sa priorisation. Après délibération de la CPNE, l'observatoire fixe un planning des travaux à réaliser par ordre de priorité pour l'année à venir et les transmet à l'OPCO Atlas.

2.3. Réalisation des études prospectives, des études métiers et des enquêtes statistiques

Les études sont menées sous la responsabilité du conseil d'administration de l'observatoire par les salariés travaillant au sein de la direction des affaires sociales de l'Association française des banques (AFB), dédiés en tout ou partie aux travaux de l'observatoire, dont le responsable de l'observatoire. Compte tenu de la nécessaire neutralité que ceux-ci doivent avoir vis-à-vis des parties prenantes de l'observatoire, ils doivent s'abstenir de participer à toute prise de décision concernant l'observatoire lorsqu'ils portent une délégation de l'AFB en tant que représentant patronal dans les instances paritaires (OPCO Atlas...).

Pour les études, ils peuvent s'adjoindre l'appui de prestataires extérieurs afin de compléter les connaissances et le savoir-faire de l'équipe.

Un projet de cahier des charges est présenté au conseil d'administration qui le traite selon les modalités définies par son règlement intérieur. Le choix du prestataire est opéré dans le cadre des marchés publics organisés par l'OPCO Atlas. S'il a été décidé de recourir à un prestataire extérieur, le choix de ce prestataire est finalisé par le conseil d'administration qui statuera après avoir étudié les réponses aux appels d'offres et mené les auditions des meilleures candidatures retenues.

L'examen par les membres du conseil d'administration de l'observatoire des candidatures aux appels d'offres s'effectue dans le cadre de réunions dédiées sur convocation du responsable de l'observatoire. Ces réunions relèvent de l'article 9 a) de la convention collective de la banque.

Le suivi des études est assuré par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire, qui organisent les contacts avec les entreprises de la branche afin de recueillir les informations nécessaires aux études, mais aussi avec les organisations syndicales représentatives qui sont associées aux études au travers de notes écrites, d'interviews, de réunions de travail ou d'ateliers.

Le conseil d'administration est tenu informé des résultats intermédiaires et finaux préalablement à leur publication. Les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire assurent les relations avec les prestataires extérieurs dont ils sont les interlocuteurs ainsi qu'avec leurs interlocuteurs de l'OPCO Atlas.

Le conseil d'administration veille au respect du cahier des charges, s'assure de la bonne réalisation des travaux, procède à des recommandations sur les modalités de mise en œuvre et participe à l'avancement des travaux. Il organise la restitution finale et la communication des études.

Les réunions du conseil d'administration et des groupes de travail paritaires dédiés aux études sont considérées, pour les salariés qui y participent, comme temps de travail et rémunérées en tant que telles au sens de l'article 9 a de la convention collective de la banque.

Les enquêtes (profil de branche, rapport de situations comparées, rapport sur la formation, etc.) visées à l'article 4 du présent accord sont réalisées par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire.

2.4. Relations avec les entreprises

Les banques adhérentes de l'AFB participent aux enquêtes statistiques en fournissant les informations nécessaires, en particulier celles indispensables à la constitution et à l'actualisation des bases de données.

Les établissements bancaires apportent également leur expertise dans le cadre des travaux menés par les prestataires externes pour la réalisation des études prospectives.

Outre leur présentation publique, les études et enquêtes de l'observatoire peuvent être présentées au sein des entreprises AFB (cf. article 6).

Article 3 | Procédure budgétaire et financement

Conformément à l'article 22.1 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques du 5 février 2020, « la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens (COM) de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO Atlas :

- l'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;

- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification, [...] ».

Pour être éligible à la subvention de l'OPCO Atlas nécessaire à la réalisation des études et des projets donnant lieu à un détail des dépenses effectivement engagées par l'observatoire des métiers, l'observatoire doit répondre aux trois missions principales qui sont d'identifier les enjeux en termes d'emplois et de compétences, de fournir les données nécessaires aux politiques de l'emploi, des formations et qualifications dans la branche, et d'assurer l'information auprès des entreprises et des salariés pour l'accompagnement des parcours professionnels.

Afin de pouvoir mener à bien l'ensemble de ces missions et la réalisation de ses enquêtes et études, la CPNE établit au début du 3^e trimestre de chaque année son programme de travail priorisé pour l'année suivante en intégrant, le cas échéant, les propositions de l'observatoire. Ce programme, validé par le conseil d'administration de l'observatoire et la CPNE est transmis à l'OPCO Atlas pour en obtenir le financement.

La finalisation du programme, des priorités et du financement fait, le cas échéant, l'objet d'un échange entre l'OPCO Atlas et l'observatoire, en lien avec la CPNE.

Le budget établi avec l'OPCO Atlas assure le financement pour chaque année civile du fonctionnement, des enquêtes et des études de l'observatoire.

Le budget des enquêtes et études est présenté à la CPNE en complément du programme des enquêtes et études de l'année à venir. Il est généralement présenté à la CPNE d'octobre ou novembre de chaque année.

La gestion et le suivi des fonds alloués sont assurés par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire qui en rendent compte régulièrement au conseil d'administration.

Pour la fin de chaque exercice comptable, les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire établissent les comptes. Ils assurent dans un délai de 4 mois après la fin de l'année civile l'arrêté et la validation des comptes conformément aux statuts de l'observatoire et aux dispositions légales. Un commissaire aux comptes est prévu.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de maintenir la capacité de production d'enquêtes et études métiers ou thématiques réalisées par l'observatoire, dont les moyens financiers et d'ingénierie doivent être préservés au titre de la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPCO Atlas et l'État.

Chapitre 2 Réalisation d'enquêtes et d'études pour orienter les acteurs du secteur

Pour l'ensemble de ces travaux, et pour la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques, des propositions d'améliorations des enquêtes ont été discutées avec les organisations syndicales et de nouveaux indicateurs intégrés aux enquêtes.

Article 4 | Les enquêtes

Au travers des enquêtes annuelles de l'AFB, l'observatoire des métiers de la banque agit au plus près des attentes et besoins de la branche et des partenaires sociaux.

Les statistiques sont établies à partir des données transmises par les entreprises adhérentes de l'AFB.

Les indicateurs portent sur plusieurs années en fonction de l'historique disponible.

Ces enquêtes annuelles contribuent à l'analyse et au suivi :

- des conditions de maintien et d'évolution de l'emploi et des mobilités internes afin d'en assurer la prévision, la gestion et le suivi dans une approche à la fois quantitative et quali-

tative. Ces indicateurs sont notamment suivis au travers du profil de branche sur l'emploi publié chaque année ;

- de la formation professionnelle pour disposer d'une vision d'ensemble régulièrement actualisée de l'effort de formation des entreprises ;
- de la situation comparée des femmes et des hommes en emploi dans le secteur bancaire, le suivi se faisant au travers du rapport de situation comparée publié chaque année ;
- des comportements et situations d'incivilité et agressions rencontrés dans les banques ;
- de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale ;
- des rémunérations de base dans le secteur bancaire ;
- de l'application de la garantie salariale individuelle (GSI).

Article 5 | Les études « thématiques » et « métiers »

Afin de dégager les tendances et les perspectives à moyen et long terme des enjeux d'emploi, de formation et de parcours professionnels au sein du secteur bancaire, l'observatoire mène des études spécifiques par thème et par métier. Cette approche permet d'articuler réflexions stratégiques, expertises techniques et connaissances des acteurs de terrain.

À ce titre, les entreprises et les organisations syndicales représentatives de la branche sont invitées à participer à la réalisation des études.

Les résultats sont autant d'outils d'aide à la décision s'adressant tant aux salariés qu'aux entreprises de la branche.

Les études « thématiques » ou « métiers » menées par l'observatoire des métiers font l'objet d'une présentation de leurs résultats devant la CPNE.

Article 6 | L'accès aux enquêtes et études

Les enquêtes et études menées par l'observatoire font l'objet d'un plan de communication qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, salariés et entreprises.

L'observatoire communique sur ses enquêtes et études via l'organisation de conférences, webinaires, podcasts et replays, ouverts à un large public. Ces contenus sont diffusés sur ses supports de communication actuels, tels que les sites internet et extranet de l'AFB, la newsletter, les réseaux sociaux.

Les enquêtes et études peuvent également être présentées aux partenaires sociaux et aux entreprises membres de l'AFB sur demande. Elles peuvent également être publiées via les canaux de la FBF, l'OPCO Atlas, les médias et les organismes publics ou privés concernés.

Ces travaux permettent d'alimenter les réflexions et productions de la commission paritaire transversale (CPT) « prospective et transformation des métiers » de l'OPCO Atlas.

Dans ce cadre, l'observatoire peut être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à d'autres branches, au sein de la section paritaire professionnelle (SPP) « Banque, financements spécialisés et de marché », ou en collaboration avec d'autres SPP animées par l'OPCO Atlas. Ces projets transversaux sont partagés au sein de la CPT « prospective et transformation des métiers » et l'observatoire en informe la CPNE.

Les recherches statistiques et/ou prospectives font l'objet d'un suivi régulier, avec des mises à jour ou des renouvellements selon les besoins et les évolutions identifiées. Ce processus garantit une adaptation continue et permet d'ajuster les orientations en fonction des tendances observées, offrant ainsi des réponses pertinentes aux acteurs de la branche.

Article 7 | Actualisation des métiers repères de la convention collective de la banque

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise afin, notamment, d'initier et d'accompagner au plus près des évolutions socio-économiques les politiques de formation et de recrutement.

Les partenaires sociaux mettent à jour régulièrement, par voie d'accord, l'annexe V de la convention collective de la banque au regard des évolutions économiques et technologiques que connaît le secteur bancaire. La dernière refonte a été effectuée par accord du 16 mars 2023 impliquant la mise à jour des métiers-repères dans la grille de classification définie à l'article 33 de la convention collective et toujours d'actualité.

Article 8 | Cartographie des évolutions des métiers et emplois

L'observatoire maintient une veille continue afin de suivre l'évolution des tendances, détecter les mutations émergentes et ajuster les analyses en conséquence.

Dans ce cadre, une attention particulière reste portée à l'évolution des différentes catégories d'emplois qualifiés de « sensibles » et « en tension », selon les définitions suivantes :

- emplois sensibles : emplois présentant de fortes variations, soit en termes d'effectifs à la hausse ou à la baisse (approche quantitative), soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre (approche qualitative) ;
- emplois en tension : emplois présentant des difficultés importantes et récurrentes de recrutement.

L'observatoire continuera également à identifier et à analyser les métiers :

- en attrition, susceptibles de diminuer fortement en volume ;
- émergents, en réponse à de nouveaux besoins à fort potentiel, liés aux mutations économiques, technologiques, à l'évolution des contraintes réglementaires, ainsi qu'aux nouvelles attentes des clients/consommateurs.

En fonction de ces différentes évolutions, les fiches métiers disponibles sur le site de l'observatoire seront tenues à jour.

Article 9 | Aspects territoriaux et nécessités d'adaptation des emplois

La branche de la banque s'engage à donner, en lien avec l'OPCO Atlas, aux conseils régionaux et aux autorités du ministère de l'éducation nationale les informations utiles à la gestion des politiques de formation des territoires (émanant notamment de l'observatoire, mais aussi de la CPNE ou en direct).

Dans cette dynamique, elle pourra également initier ou soutenir des actions territoriales en partenariat avec des acteurs spécialisés tels que l'APEC, les rectorats, les missions locales ou d'autres organismes particulièrement engagés en faveur de la connaissance des compétences, diplômes et métiers bancaires et, plus largement, œuvrant pour l'orientation et l'insertion dans l'emploi. Ces actions pourront inclure des dispositifs d'accompagnement, des événements dédiés à la montée en compétences, ou encore des programmes spécifiques facilitant l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi.

Titre II Encourager la mise en place de démarches de GEPPMM en entreprise : un levier pour l'évolution professionnelle

Dans un contexte de transformations économiques, technologiques, sociétales et réglementaires, la gestion des emplois, des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) constitue un outil clé pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences. En intégrant cette démarche, les entreprises peuvent anticiper les besoins en qualifications, structurer l'accompagnement des parcours professionnels et renforcer leur attractivité.

La branche incite l'ensemble des entreprises de son champ, y compris celles de moins de 300 salariés, à mettre en œuvre une démarche de GEPPMM et rappelle qu'à défaut d'accord d'entreprise, une consultation spécifique du comité social et économique doit aborder ces sujets.

Afin de favoriser la mise en place de politiques de GEPPMM adaptées aux réalités des entreprises du secteur, la branche s'engage à promouvoir et soutenir, au travers notamment de ses études, les initiatives visant à :

- encourager une culture de la gestion des compétences et des parcours professionnels, en mettant à disposition des outils méthodologiques et des ressources adaptées ;
- développer et renforcer les dispositifs d'accompagnement et de formation, en lien avec les organismes compétents et les partenaires sociaux ;
- encourager les établissements à travailler avec des partenaires spécialisés pour bénéficier d'un accompagnement sur la gestion des compétences, l'évolution des métiers et les parcours professionnels. Cela pourra passer par des dispositifs d'échange, des conseils personnalisés ou des programmes de formation adaptés aux besoins du secteur ;
- soutenir une dynamique d'anticipation des besoins en compétences, en mettant à disposition des entreprises des analyses sectorielles et prospectives sur l'évolution des métiers, en intégrant les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion dans la gestion des parcours professionnels ;
- contribuer aux actions menées par les entreprises afin d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences et de prévenir les risques de désinsertion et d'usure professionnelle. Cette dynamique implique la construction de dispositifs pertinents en faveur du maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des salariés expérimentés. Pour être pleinement efficaces, les politiques en faveur de l'emploi des salariés expérimentés doivent intervenir en amont de la fin de carrière et se déployer tout au long de la vie professionnelle, notamment via des temps clés entre l'employeur et le salarié en incluant les aspects liés à la prévention de la santé des salariés. Ainsi, outre des dispositifs d'entretien professionnels de mi-carrière ou équivalents, la visite médicale de mi-carrière, visée par l'article L. 4624-2-2 du code du travail, est réalisée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail ou de l'employeur dans la tranche d'âge entre 43 et 50 ans. Cette visite peut également être initiée directement par le salarié.

À travers ces engagements, la branche réaffirme l'importance d'une approche structurée de la GEPPMM, adaptée aux enjeux du secteur. Cette démarche vise à renforcer l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises, tout en offrant aux salariés des perspectives d'évolution et de sécurisation de leurs parcours professionnels, dans un cadre favorisant l'égalité des chances et l'inclusion. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales.

Titre III Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires

La branche portera une attention toute particulière à l'intégration, l'évolution et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des publics dits « prioritaires » définis par l'accord sur la formation professionnelle du 5 février 2020.

Ainsi, les partenaires sociaux ouvriront sans délai un groupe de travail paritaire sur l'insertion et le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique.

Un bilan de ces actions est présenté à la CPNE.

Titre IV Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Article 10 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Les parties signataires engageront une négociation dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du présent accord.

Les partenaires sociaux assureront un suivi de l'accord au sein de la CPNE tous les deux ans, sur la base d'un bilan présenté par l'observatoire : ils pourront, le cas échéant, le réviser même partiellement dans ses modalités ou ses objectifs à la demande d'au moins un des signataires de l'accord, en fonction du bilan réalisé.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Article 11 | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000.

Article 12 | 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 13 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 2 avril 2025

relatif à la rémunération complémentaire proportionnelle (RCP)
des artistes-interprètes non principaux
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2550695M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT ;

SN3M FO ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'article III.24.3 du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective nationale de l'édition, instituant des rémunérations complémentaires proportionnelles (RCP) aux artistes-interprètes non principaux^[1] et considérant le choix des producteurs de phonogrammes de confier aux organismes de gestion collective (OGC) de producteurs de phonogrammes un mandat de mise en

[1] Soit les artistes-interprètes relevant du titre III de l'annexe 3 de la même convention.

œuvre de la RCP, sauf choix exprès contraire exprimé par l'artiste-interprète dans son contrat de travail, les modalités de versement étant alors définies contractuellement ;

Vu l'alinéa 10 dudit article, renvoyant à un accord collectif de travail les modalités de mise en œuvre de la RCP par les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes, sur la base d'une proposition formalisée par ces derniers, en particulier s'agissant des modalités de présentation annuelle de ladite rémunération ;

Vu l'alinéa 11 du même article, actant d'une affectation semestrielle de la RCP par les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes, avant son versement, le cas échéant, par un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes ;

Les signataires ont pris acte des engagements que prennent les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes et retranscrits aux termes des articles 1^{er} à 3 du présent accord.

Article 1^{er} | Principe général

Les organismes de gestion collective de producteurs, la société civile des producteurs de phonogrammes (SCPP) et la société civile des producteurs de phonogrammes en France (SPPF) communiquent annuellement aux organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des éditions (2121) et qui siègent au sein de l'annexe spécifique « Édition phonographique », les informations de mise en œuvre de la rémunération complémentaire proportionnelle, depuis son entrée en vigueur et par année de droits.

Article 2 | Droits exclusifs concernés

Les informations annuelles mentionnées à l'article 1^{er} portent sur les droits exclusifs faisant ou ayant fait l'objet d'un mandat de gestion volontaire confié par les producteurs de phonogrammes à leur organisme de gestion collective. Ces droits donnent prise à la RCP au bénéfice des artistes-interprètes non principaux dans les conditions mentionnées aux articles III.26 et III.27 et sont énumérés à l'article III.24.3 du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention nationale de l'édition.

Les droits de RCP générés sont présentés selon la nomenclature suivante :

- vidéomusiques (mode E) ;
- phonogrammes, dont :
 - les attentes téléphoniques (mode D) ;
 - la réalisation et l'exploitation de bases de données pour la sonorisation de lieux publics (dits « sonorisateurs »/mode D) ;
 - l'exploitation de phonogrammes par des services de communication électronique, incorporés à des programmes sur des réseaux câblés, en dehors du champ de la rémunération équitable (dite « télévisions »/mode C) ;
 - l'utilisation de phonogrammes publiés à des fins de commerce dans le cadre de l'illustration d'un spectacle (dite « spectacles »/mode D) ;
 - autres modes d'exploitation (dits « autres usagers »).

Tout mode d'exploitation agrégé dans la rubrique « autres usagers » sera isolé dans une rubrique dédiée dès lors qu'il génèrera des revenus significatifs.

Article 3 | Granularité des informations

Les informations communiquées par les organismes de gestion collective de producteurs sont présentées à la fois sous la forme d'une synthèse explicative et d'un tableau détaillé par année de droits.

Elles portent sur les points suivants :

I. [Droits producteurs] Montants des droits exclusifs confiés à la gestion collective volontaire et répartis par les OGC de producteurs aux producteurs de phonogrammes en activité, net de commission.

II. [Droits producteurs] Assiette estimée de la RCP : montants des droits mentionnés au I qui relèvent du champ du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCN de l'édition – dès lors que l'enregistrement du phonogramme a donné lieu à la conclusion d'un contrat de travail de droit français conforme au cadre conventionnel en vigueur, entre le producteur de phonogrammes et l'artiste-interprète.

III. [Droits artistes-interprètes non principaux] Sur l'assiette mentionnée au II, montant des droits répartissables aux artistes-interprètes non principaux, au regard des informations dont disposent les OGC de producteurs : il s'agit de l'estimation maximale des droits répartis et à répartir selon les taux prévus par ladite annexe (6 % ; 20 % ou 30 %, selon le mode d'exploitation concerné, de l'assiette estimée de la RCP mentionnée au II).

IV. [Droits artistes-interprètes non principaux] Sur l'estimation maximale mentionnée au III, montants des droits affectables aux artistes-interprètes non principaux, c'est-à-dire faisant l'objet d'une documentation en cours (*a minima* le nom ou le pseudo de l'artiste-interprète concerné).

V. [Droits artistes-interprètes non principaux] Sur la part des droits affectables mentionnés au IV, montants des droits affectés à des artistes-interprètes non principaux. Il s'agit des droits mis en répartition semestriellement auprès de ces derniers, c'est-à-dire pour lesquels l'OGC de producteurs est en mesure de procéder au versement, sous réserve des conditions requises à cette fin^[1].

VI. [Droits artistes-interprètes non principaux] Sur la part des droits affectés mentionnés au V, montant des droits versés aux artistes-interprètes non principaux, le cas échéant par un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes désigné à cet effet par accord collectif de travail. Le versement effectif des droits dépend notamment de la transmission audit organisme d'un certain nombre de pièces administratives (carte d'identité, RIB...).

[Droits artistes-interprètes non principaux] Sur la part des droits affectés mentionnés au V, montant des droits non versés, avec indication du motif.

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

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Stipulations finales

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Il prend effet à compter de sa signature.

[1] Par exemple, un montant inférieur à 30 € peut être affecté à un artiste-interprète mais ne lui sera pas versé conformément au dernier alinéa de l'article III.24.3 ; de la même façon, des droits peuvent être affectés sans garantie de pouvoir procéder au versement en cas de coordonnées manquantes.

Il est annexé au titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective de l'édition.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 avril 2025

relatif à la révision du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX
de la convention collective
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2550694M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNLE CFDT ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords du 30 septembre 2019, du 25 septembre 2020, du 30 septembre 2021, du 30 mars 2022 et du 30 juin 2022, du 28 juin 2023 et de l'accord du 12 avril 2024 relatif à la fusion des conventions collectives^[1] (dit « accord de remplacement »), les parties au présent accord sont convenues d'engager une négociation sur les montants des trois types de rémunérations – rémunération minimale du travail, rémunérations de l'autorisation de fixation et de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste-interprète – inclus au sein du « cachet de base » tel que défini à l'article 33.1.1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

[1] Cf. article 6 de l'accord du 12 avril 2024, qui prolonge les montants inscrits dans l'accord du 28 juin 2023 jusqu'au 20 avril 2025 : « Toujours par exception, au sein de l'article 4 (création d'une annexe spécifique applicable, d'une part, aux techniciens du spectacle, et d'autre part, aux artistes-interprètes engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux), les seules stipulations issues de l'accord du 28 juin 2023 visé audit article s'appliquent pour une durée déterminée d'un an à compter du 20 avril 2024. ».

Les parties sont en effet convenues de l'importance d'assurer une rémunération minimale au titre des autorisations consenties – assises sur la rémunération du travail de fixation – et donc le paiement d'une rémunération salariale, notamment s'agissant du mode A de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article 3.22.2, le contrat d'engagement ayant pour objet d'assurer la fixation des prestations afin de permettre la production de phonogrammes destinés à la mise à disposition du public.

Les salaires visés dans le présent accord correspondent aux montants négociés lors de l'accord NAO du 28 janvier 2025.

En raison de l'actualité importante du dialogue social au sein de la branche des éditions, les parties n'ont pu aboutir dans les délais dont elles étaient convenues dans l'accord du 12 avril 2024 sur la négociation prévue par les précédents accords portant révision du titre III de l'annexe 3 de la CCNEP. Elles conviennent donc de prolonger les montants provisoires des rémunérations désormais prévues au titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention de l'édition, et mis à jour conformément à l'accord NAO du 28 janvier 2025, pour une durée courant jusqu'au 1^{er} novembre 2025.

Article 1^{er} | Objet

Conformément à son préambule, le présent accord a pour objet d'apporter au titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCN de l'édition les modifications rendues nécessaires par l'annulation de l'ancien article 3.24.1 de la CCN de l'édition phonographique.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 3.2 « Engagement au service : montant du cachet de base »

L'article 3.2 est modifié et complété comme suit :

« 3.2. Engagement au service

On entend par "service" une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 74,33 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 37,17 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 74,33 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,16 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,17 €.

Soit au total un cachet de 185,82 € brut. Ce montant constitue le "cachet de base".

3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 99,10 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 49,55 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 99,10 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 49,55 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 49,55 €.

Soit au total un cachet de 247,76 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

Article 3 | Modifications apportées à l'article 3.4 « Engagement à la journée »

L'article 3.4 est modifié et complété comme suit :

« 3.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

3.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 43,97 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 87,94 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 43,97 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 43,97 €.

Soit au total un premier cachet de 87,94 € brut et un second de 219,86 € brut par jour.

3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 57,48 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 28,74 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 57,48 €, dont 50 % de la RDS pour la

mise à disposition sous forme matérielle, soit 28,74 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 28,74 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 143,71 € brut par jour.

3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,67 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,35 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,67 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,68 €.

Soit au total un premier cachet de 79,35 € brut et un second de 198,37 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

Article 4 | Modifications apportées à l'article 3.24.2 « Rémunérations complémentaires forfaitaires »

L'article 3.24.2 est modifié comme suit :

« 3.24.2. Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles 3.2.1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article 3.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article 3.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 3.25, ont la qualité de salaire. »

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au 20 avril 2025 pour une durée courant jusqu'au 1^{er} novembre 2025. Durant ce délai, les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord, conformément aux objectifs fixés dans le préambule du présent accord.

Article 6 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 20 avril 2025 à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 10 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 juin 2025

relatif aux actions de formation réalisées hors temps de travail
dans le cadre du plan de développement des compétences

NOR : ASET2550685M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

L'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa version issue de l'avenant n° 51 du 13 juillet 2023, relatif au plan de développement des compétences prévoit, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail, lorsque l'organisation de l'office l'exige, la possibilité pour le salarié de suivre des actions de formation qui se déroulent en tout ou partie hors temps de travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux souhaitent rappeler ici que ces actions de formation hors temps de travail sont limitées soit à 80 heures par an et par salarié, soit à 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a confié la mission à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE-FP) d'établir une liste des actions de formation pouvant se dérouler hors temps de travail qui répondrait aux critères définis par l'avenant n° 51 précité.

Cette dernière, après avoir saisi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) d'une étude intitulée « Plan de développement des compétences – formations hors temps de travail » a déterminé 8 catégories de formation répondant aux critères de l'article 29.1.1 de la convention collective dans sa rédaction issue de l'avenant n° 51 et les a transmises à la CPPNI.

Toujours soucieux d'offrir de nombreuses possibilités de formation aux salariés de la branche, les partenaires sociaux affirment une nouvelle fois leur engagement en faveur de la formation professionnelle. Cet accord établit la liste des actions de formation qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail et les conditions y afférentes.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat.

Article 2 | Objet

L'objet du présent accord est de fixer la liste des formations qui relèvent du plan de développement des compétences et qui peuvent être réalisées en dehors du temps de travail dans les conditions prévues à l'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat.

Article 3 | Liste des actions de formation qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail

Les actions de formation qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail sont les suivantes :

- les formations diplômantes et certifiantes ;
- les formations cœur de métier ;
- les formations en management ;
- les formations en langues ;
- les formations en compétences transversales ;
- les formations en sécurité ;
- les formations en développement personnel ;
- les formations en communication.

Article 4 | Compensation des heures de formation réalisées hors temps de travail

Au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail, le salarié peut :

- soit bénéficier d'une allocation qui ne peut être inférieure à 50 % de sa rémunération nette ;
- soit, avec accord de l'employeur, récupérer la totalité de ce temps de formation sur le temps de travail.

Article 5 | Prise en charge des frais annexes

La participation à une formation inscrite au plan de développement des compétences ne peut entraîner aucun frais à la charge du salarié, qu'elle s'effectue sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

Pendant les heures de formation hors temps de travail, la prise en charge par l'OPCO EP, dans les conditions applicables, des frais de garde d'enfant ou de personne à charge constitue une priorité de financement.

Article 6 | Accord du salarié

L'accord du salarié pour effectuer une formation hors temps de travail doit être formalisé par un écrit qui peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Article 7 | Dispositions de suivi

La liste de ces actions de formation, prévues à l'article 3 du présent accord peut être amenée à évoluer à tout moment par un avenant au présent accord.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 9 | Date d'entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Article 10 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 11 | Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 12 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 27 mai 2025

à l'accord du 17 décembre 2024
relatif à la participation

NOR : ASET2550686M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT ;

FPSS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à la lettre en date du 9 avril 2025 de la DGT notifiée dans le cadre de la procédure d'agrément de l'article D. 3345-6 du code du travail et sollicitant un certain nombre de modifications en vue de permettre l'application de l'accord du 17 décembre 2024 relatif à la participation.

Article 1^{er} | Préambule

Dans le préambule (dernier alinéa), la référence à l'article L. 3329-9 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9.

Article 2 | Condition d'appréciation des temps de présence

Dans le 3^e alinéa de l'article 4, la fin de la phrase qui commence par « faisant suite » jusqu'à « maladie professionnelle » est supprimée.

Article 3 | Salaire à retenir dans le cadre de la répartition

À la fin du 2^e alinéa de l'article 5, il est rajouté dans la parenthèse après les mots « de celui-ci », les mots « ou de l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé ».

Article 4 | *Plafonnement des droits individuels*

Dans l'article 6, il est rajouté un 3^e alinéa ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 3324-7 du code du travail, les sommes qui en raison des règles ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs. »

Article 5 | *Déblocage des sommes*

À la suite de la phrase du premier alinéa de l'article 9, est ajouté « s'agissant des sommes placées sur le plan d'épargne, ou au moment du départ à la retraite, conformément à l'article L. 3334-14 du code du travail, s'agissant des sommes placées sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ».

À la fin de l'article 9, il est rajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« La demande de liquidation anticipée est, conformément à l'article R. 3324-23 du code du travail, effectuée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur sauf dans les cas de rupture du contrat du travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces cas, le déblocage peut intervenir à tout moment. »

Article 6 | *Choix laissés à l'employeur « Formule de participation »*

Dans l'article 12.2 « Formule de participation » à la fin du paragraphe de l'option 2, il est rajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette hypothèse, le montant maximal de la RSP ne devra pas dépasser :

- la moitié du bénéfice net comptable (option A) ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres (option B) ;
- le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres (option C) ;
- la moitié du bénéfice net fiscal (option D). »

Article 7 | *Choix laissés à l'employeur « Répartition entre les bénéficiaires »*

Dans l'article 12.3 « Répartition entre les bénéficiaires », au 4^e alinéa, après la parenthèse (option 4), il est rajouté la phrase suivante :

« Soit selon la formule suivante :

$$\text{Montant individuel de la RSP} = \frac{\text{RSP}}{\text{Nombre des bénéficiaires}}$$

Article 8 | *Choix laissés à l'employeur « Modalités de mise en place »*

Dans l'article 12.4, dans le paragraphe relatif à l'option retenue pour la formule de participation, la parenthèse est ainsi modifiée « (option 1 ou 2) ».

À la suite, il est rajouté un paragraphe ainsi rédigé :

« Dans le cadre de l'option 2 relative à la formule de participation, le document précisera aussi l'un des quatre plafonds de la RSP prévus à l'article 12.2 (option A, B, C ou D). »

Dans le paragraphe qui commence par « Ce document élaboré... », à la fin dudit paragraphe, il est rajouté une phrase ainsi rédigée :

« S'il s'agit d'une formule de participation dérogatoire (option 2), le dépôt du document devra se faire avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice d'application de la participation. »

Article 9 | *Annexe 1 de l'accord*

Dans le préambule et dans l'article 4 rajouter « du 17 décembre 2024 ».

Dans le titre de l'article 1^{er}, après le mot « participation » rajouter « et date d'effet ».

Les deux alinéas de l'article 1^{er} sont supprimés et remplacés par les dispositions qui suivent :

« La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le/...../... pour une durée de..... exercices (à définir en un, deux ou trois exercices – option 1).
La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le/...../..... pour une durée indéterminée (option 2). »

À la fin de l'article 2, il est rajouté un 2^e alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la RSP se calcule par référence au bénéfice fiscal de l'entreprise selon l'une des formules suivantes :

■ Option 1 :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du code du travail).

C = capitaux propres de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du code du travail).

S = masse des salaires bruts (définition visée aux articles D. 3324-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

VA = valeur ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du code du travail).

■ Option 2 :

$$RSP = 2/3 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise (définition visée à l'article L. 3324-1 du code du travail).

C = capitaux propres de l'entreprise (définition visée à l'article D. 3324-4 du code du travail).

S = masse des salaires bruts (définition visée aux articles D. 3324-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

VA = valeur ajoutée (définition visée à l'article D. 3324-2 du code du travail).

Dans cette hypothèse, le montant maximal de la RSP ne devra pas dépasser :

- la moitié du bénéfice net comptable (option A) ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres (option B) ;
- le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres (option C) ;
- la moitié du bénéfice net fiscal (option D).

Le document précise le plafond choisi (option A, B, C ou D de l'article 12.2). »

À la fin de l'article 3, il est ajouté un 2^e alinéa ainsi rédigé :

« Répartition entre les bénéficiaires

L'entreprise pourra opter soit :

- pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 1) ;

- pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle au temps de présence (option 2) ;
- pour une répartition de la RSP calculée pour 50 %, proportionnellement aux salaires et 50 % au temps de présence (option 3) ;
- pour une répartition en totalité uniforme (option 4), soit selon la formule suivante :

$$\text{Montant individuel de la RSP} = \frac{\text{RSP}}{\text{Nombre des bénéficiaires}}$$

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique exclusivement aux entreprises de moins de cinquante salariés tel que calculé conformément à l'article L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Article 11 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 12 | Dépôt

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 13 | Agrément

Le présent avenant sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 juin 2025

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550668M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2025, les entreprises françaises sont toujours confrontées à d'importantes difficultés, constatées officiellement par le Gouvernement. Il apparaît que ces difficultés sont même croissantes dans un contexte de compétition internationale exacerbée, de prix de l'énergie toujours élevés et de mutations économiques profondes de certains secteurs. Au cours du troisième trimestre de l'année 2024, plus de 13 000 défaillances d'entreprises ont été enregistrées, pour près de 50 000 emplois concernés. L'emploi menacé croît de +9 % sur un an (ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, communiqué de presse du 27 janvier 2025).

Les entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (ci-après « la branche ») ne faisant pas exception, les partenaires sociaux réunis en commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont estimé que le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée était déterminant pour la pérennité des agences et le maintien dans l'emploi des salariés.

En effet, les entreprises de la branche sont confrontées depuis plusieurs années à des défis majeurs liés à un contexte économique et géopolitique dégradé (conséquences de la crise sanitaire, conséquences de la guerre en Ukraine, etc.) ; au renforcement des dispositions nationales et européennes en faveur du climat et de la biodiversité (loi ZAN, RE2020, etc.), réponses nécessaires à la crise écologique, à la raréfaction des ressources et à un besoin d'autonomie

accru ; ainsi qu'au développement de nouveaux outils, s'appuyant notamment sur les progrès de l'intelligence artificielle.

Concrètement, les difficultés rencontrées par les entreprises de la branche sont exacerbées par des phénomènes qui se répondent et échappent à leur contrôle, tels que la hausse des taux de la BCE ; la multiplication des normes de construction et des normes environnementales ; la raréfaction du foncier constructible ; la stagnation des coûts des matériaux de construction à un niveau élevé ; la diminution du volume de la commande publique ; ou encore la crise de la promotion privée. Ces facteurs contextuels accentuent la dimension saccadée de l'activité des entreprises de la branche, déjà reconnue pour son caractère cyclique.

Leurs conséquences directes sont :

1. La diminution constante des autorisations et mises en chantier. Au cours du troisième trimestre de l'année 2024, pour les seuls logements, le nombre d'autorisations et de mises en chantier est descendu à son niveau le plus bas depuis 2020 (SDES, Sitadel). La tendance se confirme en 2025, ainsi que le démontrent les données et études statistiques publiées par les ministères de l'aménagement du territoire et de la transition écologique (statistiques.developpement-durable.gouv.fr) ;

2. L'augmentation du nombre de procédures de sauvegardes de l'entreprise et de l'emploi et du nombre de défaillances d'entreprises. En 2024, le nombre d'entreprises de la branche employant des salariés s'est établi à son niveau le plus bas depuis 2018, après une période de nette progression entre 2014 et 2022. Par ailleurs, pour la première fois depuis 2014, les effectifs salariés en volume ont commencé à diminuer en 2023, tendance toujours observée en 2025 (baromètre OMPL 2024) ;

3. La complexification des projets et donc la double nécessité de conforter les compétences historiques et de développer de nouvelles compétences afin d'adapter les conditions d'exercice de la profession à des réalités en pleine mutation.

Cette reconfiguration des compétences, qui constitue un enjeu central dans l'optique d'une reprise et d'une pérennisation de l'activité des entreprises de la branche, s'articule autour de cinq grands axes identifiés comme prioritaires par les partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP) prévue à l'article XV.2 de la convention collective nationale n° 2332 :

- l'adaptation des pratiques en réponse aux problématiques environnementales ;
- l'élaboration du projet ;
- la conduite et le suivi du chantier ;
- l'interaction avec des acteurs extérieurs de plus en plus divers ;
- la gestion de l'entreprise et l'appropriation des nouveaux outils.

Le diagnostic ainsi réalisé par les partenaires sociaux a conduit ces derniers à considérer que les secteurs économiques constitutifs de la branche se trouvaient à un moment clé de leur histoire, et qu'il était de leur responsabilité, à seule fin d'éviter un désastre économique, d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée rebond (ci-après « APLD-R »), avec l'objectif de conclure un accord de branche à même de faciliter et sécuriser, pour les entreprises qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'APLD-R est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisa-

tion des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), tel que défini en son article I.2, ainsi qu'à leurs salariés. La forme de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'accord.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD-R ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 4 | Durée d'application du dispositif d'APLD-R

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'APLD-R pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Chaque période d'activité partielle, consécutive ou non, sera indemnisée dans la limite des dix-huit (18) mois autorisés par ledit dispositif.

Article 5 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise.

Article 6 | Engagements en matière d'emploi

L'engagement en matière d'emploi de l'entreprise se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, les entreprises concernées devront prendre des engagements en matière d'emploi, dont *a minima* l'interdiction de licencier pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail tout salarié compris dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée de recours au dispositif.

De la même manière, les autres engagements prévus par le document unilatéral doivent pouvoir s'appliquer *a minima* à l'ensemble des salariés compris dans le périmètre du document unilatéral.

Article 7 | Engagements en matière de formation professionnelle

L'employeur a la responsabilité de définir et mettre en œuvre les actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail. Les actions valorisées au titre de l'APLD-R visent prioritairement le maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise bénéficiaire. En outre, les actions de formation envisagées aux termes du présent accord répondent aux besoins en compétences identifiées dans son préambule, pour permettre la reprise d'activité.

À cet égard, les partenaires sociaux, sur recommandation de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP) prévue à l'article XV.2 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, ont pu définir des axes de formation prioritaires, dont la liste jointe en annexe a précédemment été transmise à l'OPCO des entreprises de proximité.

Dans le cadre du présent accord, les entreprises peuvent recourir à différents dispositifs de financement :

- l'enveloppe conventionnelle destinée à la formation professionnelle ;
- le plan de développement des compétences (PDC) ;
- le fonds social européen (FSE).

Toutes les formations entrant dans le cadre des axes de formations prioritaires définis par la CPNE-FP feront l'objet d'une prise en charge renforcée par l'OPCO des entreprises de proximité sur l'enveloppe conventionnelle. Il est à noter que les dispositifs de financement conventionnels ne sont pas cumulables avec les aides de l'État.

La CPNE-FP communiquera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

En outre, au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à tenir compte des souhaits de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment ceux que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel, sous réserve qu'ils répondent aux besoins visés dans le préambule en matière de développement des compétences.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD-R, sont financés principalement par le biais du plan de développement des compétences (PDC). Les entreprises employant plus de 50 salariés bénéficient d'un PDC conventionnel spécifique.

Enfin, les entreprises pourront également mobiliser les fonds FSE durant la période déterminée par l'accord APLD-R. Pour rappel, ces fonds européens visent à améliorer la cohésion

économique et sociale entre les territoires et sont destinés en premier lieu au financement des actions de formation dans l'optique d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens des états membres.

En dehors et en complément des formations couvertes par le présent accord dans le cadre de l'engagement de l'employeur, le salarié placé en APLD-R pourra mobiliser son CPF pour réaliser une ou plusieurs formations résultant d'une initiative conjointe entre lui et son employeur. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

Article 8 | Engagements en matière d'indemnisation

Conformément aux articles 17 et 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Le montant de l'indemnité précitée est porté à 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié concerné pendant les périodes chômées au cours desquelles il réalise une action de formation.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD-R à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 €. Il est à noter que ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour l'application à Mayotte des dispositions, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 9 | Couverture sociale du salarié placé en APLD-R

Congés payés

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD-R est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues dans la convention collective nationale, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article de la convention collective nationale, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD-R :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD-R.

Article 10 | Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif, soit par document unilatéral en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD-R élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté à la situation de l'entreprise, dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

10.1. Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord. Ce diagnostic doit faire état des actions à engager afin d'assurer une activité garantissant la pérennité de l'entreprise ;
- les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD-R ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail, ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD-R est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non sur une période de 24 mois consécutifs ou non) ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés, la liste des actions de formation proposées aux salariés ainsi que les modalités de financement et les moyens d'information associés ;

- les modalités d’information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l’APLD-R.

10.2. Homologation du document unilatéral de l’employeur

Le document unilatéral est adressé à l’autorité administrative pour homologation avant le 28 février 2026.

La demande d’homologation est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l’article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d’un comité social et économique (CSE) au sein de l’entreprise, le document unilatéral est accompagné de l’avis préalablement rendu par le CSE, ou s’il s’abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d’homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d’adaptation du document. La décision d’homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d’APLD-R pour une durée de six mois maximum. L’autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné aux articles 13 et 14 décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d’APLD-R.

L’employeur adresse à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation d’activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d’information du CSE, s’il existe, sur la mise en œuvre de l’accord.

Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l’activité partielle.

10.3. Modalités d’information des salariés et des instances représentatives du personnel

L’employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d’activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par courriel ou courrier.

L’employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d’APLD-R par écrit.

L’employeur fournit *a minima* tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu’il existe, les informations suivantes, anonymisées :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l’activité réduite ;
- l’âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d’heures chômées au titre de l’activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l’activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d’un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l’activité.

Article 11 | Dispositions de suivi

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l’accord dans la branche et formuler d’éventuelles propositions d’adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les entreprises ayant mis en œuvre l’APLD-R sera inséré dans le rapport annuel d’activité de la CPPNI, prévu à l’article XV.1.1 de la convention collective nationale des entreprises d’architecture.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l’entreprise ; ou
- l’accord collectif anonymisé relatif à l’APLD-R conclu en application de l’article 193 de la loi 2025-127 du 14 février 2025,

à l’adresse suivante : apgba@branche-architecture.fr.

Article 12 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n’avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où ce sujet nécessite d’être traité de manière uniforme dans la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d’autant plus qu’elle est composée très majoritairement d’entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 13 | Durée et procédure d’extension

Cet accord est conclu pour une durée déterminée permettant de couvrir les documents unilatéraux pour la période allant jusqu’au 28 février 2028. En fixant cette échéance, les signataires permettent à l’accord de branche de couvrir l’ensemble des documents élaborés et transmis à l’autorité administrative à fin d’homologation au 28 février 2026 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Il sera soumis à la procédure d’extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l’initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Formations prioritaires

Dans le cadre de l'ensemble des entreprises et des métiers concernés par l'ouverture du champ (architectes, maîtres d'œuvre, paysagistes, architectes d'intérieur, urbanistes), il est entendu que toutes les formations prioritaires décrites ci-après doivent pouvoir s'appliquer à chacun des métiers.

Priorité 1 | L'environnement

Biodiversité et écosystèmes.

Gestion des eaux dans le projet (pluviales, grises, etc.).

Thermique du bâtiment et des aménagements (systèmes actifs, passifs, été, hiver).

Économie circulaire, réemploi.

Matériaux biosourcés (méthodes d'intégration au projet jusqu'à sa mise en œuvre).

Analyse du cycle de vie du bâtiment et des aménagements.

Qualité de l'air.

Priorité 2 | Le projet

Diagnostics (audit énergétique, pathologie du bâtiment, etc.).

Gestion et maintenance du bâtiment construit.

BIM Manager (hors formations exclusivement axées logiciel).

Gestion administrative et financière du projet.

Maîtrise économique du projet.

Programmation architecturale et d'aménagement.

Assistance maîtrise d'ouvrage.

Accompagnement et démarche participative (AMU).

Études d'exécution.

Acoustique, lumière et couleur des bâtiments et des aménagements.

Systèmes constructifs (techniques, assemblages et savoir-faire artisanaux et locaux).

Normes et réglementations.

Priorité 3 | Le chantier

Préparation de chantier.

Suivi, direction et réception des travaux.

Administration et comptabilité de chantier.

Mission d'ordonnancement de pilotage et de coordination (OPC) de chantier.

Priorité 4 | La communication externe

Argumenter et négocier.

Concertation et médiation autour du projet.

Conduite de réunions.

Priorité 5 | L'entreprise

Intégration des outils IA dans l'entreprise.

Gestion administrative et financière de l'entreprise.

Dossiers de réponses aux appels d'offres.

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Droit social, gestion des rémunérations, GPEC, CSE, management des équipes.

Santé, qualité de vie et conditions de travail (QVCT, SSCT, communication non violente, gestion de conflit, etc.).

Stratégie de positionnement d'entreprise.

Convention collective nationale

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

Accord du 25 février 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Finistère)

NOR : ASET2550676M

IDCC : 3248

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

UIMM Finistère,

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

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 au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019, consolidé de l'avenant du 13 décembre 2024, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bretagne dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie

du Finistère confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec les crises successives subies ces dernières années (Covid, difficultés d'approvisionnement, crise énergétique...) qui ont une incidence sur leur trésorerie et avec le contexte politique actuel qui engendre une incertitude néfaste pour leur activité. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une part importante du tissu industriel du département.

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

- maintenir l'attractivité des entreprises de la métallurgie dans le Finistère ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle par la construction de plans de développement des compétences optimisés pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés et ainsi limiter le recours à l'activité partielle ;
- accompagner la reprise des entreprises concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie du Finistère se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises majoritairement PME/TPE multi secteurs d'activités (produits métalliques, mécanique, électrique/électronique/numérique, agroéquipement, naval/défense...).

Elle représente 65 % des effectifs salariés de l'industrie sur le département avec ses 18 965 salariés. Ce sont 647 entreprises ou établissements en Finistère^[1] ;

- 2 420 projets de recrutements ont été identifiés au 3 juillet 2024 selon les sources de l'observatoire paritaire de la métallurgie ;
- le taux de chômage en Finistère est de 6,1 % au second semestre 2024. La France est à 7,3 % (sources Insee).

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du Finistère a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département du Finistère est confrontée à un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

[1] Sources : Urssaf – Observatoire paritaire de la métallurgie bretonne.

Les études précitées permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, et notamment :

- disparition des activités les plus simples ;
- davantage d'autonomie ;
- utilité de maîtriser plusieurs technologies ;
- adaptabilité au changement ;
- exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ;
- renforcement de la relation client ;
- intégration de la robotique industrielle ;
- intégration d'outils numériques et digitaux ;
- réalité augmentée et objets connectés...

De plus, ces dernières années, la crise sanitaire, la situation géopolitique de plus en plus instable notamment depuis 2022 avec le conflit russo-ukrainien et les difficultés liées à l'énergie et au coût des matières premières obligent les entreprises à s'adapter en permanence, à modifier leur organisation et à mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes auprès des entreprises, complété par la dernière enquête de conjoncture économique de l'UIMM Finistère permet de faire les constats suivants sur la conjoncture des entreprises de la métallurgie du Finistère :

■ Les entreprises de la métallurgie du Finistère doivent composer avec la conjoncture économique et politique actuelle qui impacte fortement leurs finances et leur activité.

En effet, le cumul des crises successives de ces dernières années (Covid et le remboursement des PGE différé, crise énergétique, problématiques d'approvisionnement, coût des matières premières...) a un impact sur la trésorerie, les budgets et sur l'activité qui peut être réduite ;

■ Par ailleurs l'instabilité politique actuelle amène également les entreprises à retarder les embauches et les investissements :

Pour exemple, le secteur de l'agroalimentaire traverse actuellement des difficultés importantes, ce qui entraîne un ralentissement notable des investissements dans de nouveaux équipements.

Par conséquent, les entreprises de la métallurgie, qui fournissent ces équipements, subissent directement les effets de cette situation.

Par exemple, la baisse des commandes de boîtes métalliques utilisées dans les chaînes de production agroalimentaires illustre bien cet impact. Ce ralentissement affecte lourdement l'activité des entreprises de la métallurgie, avec des répercussions significatives sur une grande partie de l'année 2025 ;

■ L'enquête de conjoncture économique réalisée en ce début d'année par l'UIMM Finistère auprès de ses entreprises adhérentes fait ressortir que :

- pour 38 % d'entre elles, l'activité diminue ;
- pour 30 % d'entre elles, les marges sont en baisse ;
- 36 % d'entre elles indiquent que le climat social est inquiet.

Ainsi, même si seules 6 % d'entre elles envisagent de recourir à l'activité partielle et qu'aucun licenciement pour motif économique n'est prévu, cette enquête montre que le contexte actuel est tendu pour certaines entreprises.

Par ailleurs, la 80^e enquête semestrielle de conjoncture de Bpifrance Le Lab, ainsi que l'enquête de conjoncture économique de la CCI Bretagne sur le 2nd semestre 2024, montrent que les perspectives pour l'année 2025 se détériorent dans toutes les branches industrielles.

L'année 2024 s'est conclue sur une note mitigée pour les entreprises bretonnes. Le bilan du second semestre 2024 indique une poursuite de la baisse d'activité, influençant négativement les perspectives des chefs d'entreprise pour le premier semestre 2025. L'instabilité politique et les tensions internationales continuent de peser sur le moral des entrepreneurs, rendant les prévisions économiques prudentes pour l'année à venir ;

■ La mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité de la filière, bien que peu présente sur notre département, avec des enjeux de diversification et d'innovation ce qui impacte l'activité de certaines entreprises sous-traitantes sur le Finistère ;

■ Les entreprises de la métallurgie du Finistère doivent anticiper les départs en retraite et la pénurie de main d'œuvre par la mise en place de formations destinées à maintenir le savoir-faire nécessaire au maintien et à la pérennité de leur activité. Les seniors pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des compétences formalisées en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie du Finistère, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation mais également le déploiement de l'IA qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Il est donc indispensable de bien accompagner les entreprises de la métallurgie du Finistère ainsi que leurs salariés à anticiper les bouleversements que ces nouvelles technologies peuvent avoir sur leur activité.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 2 « Champ d'application » des « dispositions générales » de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 22 septembre 2023.

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

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- 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.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises du Finistère.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Une attention particulière sera portée aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- 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 par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CQPI, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement à suivre.

2. 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 consolidé de l'avenant du 13 décembre 2024 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 CPNE-FP 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).

3. 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.

4. 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, à l'exemple des dispositifs AREFE (action régionale pour la formation dans les entreprises, ADEC (action de développement de l'emploi et des compétences), transitions collectives...

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 deux 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 est constituée au sein de la CPTN afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et de 4 représentants de l'UIMM Finistère.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Finistère invite par mail les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 15 jours précédant cette échéance.

Ce bilan pourra également être réalisé à l'occasion de toute autre réunion de la CPTN.

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 Finistère 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 Brest.

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. https://uimm.lafabriquedelavenir.fr](https://uimm.lafabriquedelavenir.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Gouesnou, le 25 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 mai 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juin 2025
(Haute-Marne)

NOR : ASET2550667M

IDCC : 3248

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

UIMM Champagne-Ardenne,

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 12 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Haute-Marne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,32 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juin 2025.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juin 2025.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Haute-Marne.

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Saint-Dizier, le 16 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 23 mai 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2025
(Oise)

NOR : ASET2550671M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

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 15 avril et 23 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Oise, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Oise.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,55 € à compter du 1^{er} juillet 2025.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Fitz-James, le 23 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 23 mai 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Somme)

NOR : ASET2550672M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

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

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 au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, 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, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Somme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- relever le défi de la transformation numérique et environnementale via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire, et l'Aéronautique – Espace – Défense ;
- soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- les entreprises en Hauts-de-France – bilan 2024 et perspectives 2025 – Banque de France – statistiques – conjonctures – 14 mars 2025 :
<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-hauts-de-france-bilan-2024-et-perspectives-2025>
- tendances régionales – février 2025 – Banque de France – enquête de conjoncture de la région Hauts-de-France :
<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-hauts-de-france-fevrier-2025>
- panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Hauts-de-France – observatoire compétences industries – OPCO 2i – février 2025 :
https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/?doing_wp_cron=1743439429.6996641159057617187500
- conjoncture économique des Hauts-de-France : analyse et perspectives 2025 – CCI Hauts-de-France – 3 mars 2025 :
<https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/>
- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP :
<https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view>
- étude Edec automobile 2022 :
https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/?doing_wp_cron=1743440369.4288549423217773437500

– observatoire des territoires – portrait de territoires – ANCT :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=home>

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

Au 31 décembre 2023, la métallurgie en Hauts-de-France représente :

- 3 659 établissements ;
- 121 201 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 21 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 19 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,75 % dans le secteur aéronautique et spatial ;
 - 0,25 % dans le secteur naval ;
 - 13 % dans d'autres activités ;
- 61 % de salariés employés par des PME de moins de 250 salariés.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 88 % des entreprises de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les entreprises métallurgiques sont essentiellement positionnées sur des activités de réparation et d'installation de machines et d'équipements (code NAF 33), de fabrication de produits métalliques (code NAF 25) et de fabrication de machines et d'équipements (code NAF 28).

Elles sont présentes sur les marchés de l'automobile, du ferroviaire, de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de la santé/du médical, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

Bilan 2024 de l'industrie en région

Activité et résultats en demi-teinte

Le chiffre d'affaires des entreprises industrielles des Hauts-de-France a connu une croissance très modérée de 1,2 % en 2023 et plus faible encore en 2024 en affichant une légère progression de 0,4 %.

Corrigés de l'effet prix, les chiffres d'affaires diminuent de 0,8 % dans l'industrie (– 2,9 % dans la construction).

Si l'industrie régionale a connu, dans sa globalité, une timide progression de son activité, les différents secteurs ont enregistré des évolutions disparates.

La bonne tenue de l'agroalimentaire et la forte croissance dans l'industrie des transports, par le biais de l'export, ont permis ce discret progrès. La fabrication des matériels de transports a été très dynamique : quelques acteurs majeurs ont consenti d'importants investissements qui ont permis d'accroître fortement leurs exportations.

Le recul le plus marqué a été subi par les secteurs des équipements électriques, électroniques et les autres machines, en particulier, les machines agricoles. La fabrication de machines agricoles a été très fortement pénalisée par la contraction de la demande étrangère.

C'est sur le segment export que la métallurgie a perdu le plus de ventes.

Baisse homogène et modérée des effectifs globaux, recul très marqué du recours à l'intérim

Face au recul global des volumes en 2024, les industriels ont fait le choix de réduire leurs effectifs (- 2,8 %). L'emploi de salariés intérimaires a drastiquement chuté (- 17,4 %). La fabrication d'autres produits industriels, qui représente plus de la moitié des effectifs de l'industrie manufacturière au niveau régional, a connu la plus forte réduction de nombre d'emplois salariés. Les secteurs des équipements électriques, électroniques et autres machines, dont l'activité s'est également réduite, ont procédé à un ajustement significatif à la baisse de ses effectifs.

Pour rappel, entre 2006 et 2023 la branche métallurgie a connu une diminution de 40 000 emplois salariés.

Le secteur automobile et cycles, secteur historique de la branche métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : - 34 % depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente 25 770 emplois soit le deuxième secteur de la métallurgie le plus pourvoyeur d'emplois.

Parmi les autres grands secteurs de la métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la mécanique (- 28 %) et des alliages et produits métalliques (- 30 %). Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche industrielle en région.

À l'inverse, des grands secteurs comme l'aéronautique et spatial et le ferroviaire connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : jusqu'à + 26 % pour l'aéronautique et spatial. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que 2 % de l'emploi salarié en 2022.

Un recul sensible de l'investissement industriel en 2024

C'est le secteur de fabrication d'autres produits industriels qui a le plus réduit ses investissements. La métallurgie a pâti de la frilosité du secteur des produits métalliques. La branche des matériels de transports a gardé son niveau d'investissements, tirée par sa filière automobile.

Une baisse quasi-générale des investissements d'équipements

La branche de l'agroalimentaire a réduit ses investissements d'équipements ce qui a entraîné des conséquences négatives pour ses fournisseurs de la métallurgie. La filière des matériels de transports a freiné ses investissements immobiliers mais reconduit ceux d'équipements. Le secteur des équipements électriques et électroniques a, de même, réduit ses investissements surtout immobiliers.

La métallurgie dans la Somme

Au 31 décembre 2023, la Somme compte :

- 425 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (36 %) et celui des alliages et produits métallique (33 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 88 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 11 948 salariés :
 - 57 % d'ouvriers ;
 - 6 % d'employés ;

- 21 % de techniciens et agents de maîtrise ;
 - 15 % d'ingénieurs et cadres.
- Plus de 47 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

En 2024, les déclarations préalables à l'embauche (DPEA) de moins d'un mois ont diminué de 3 %.

En 2023, 7 entreprises ont été placées en redressement judiciaire et 5 entreprises ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

En 2024, 4 entreprises ont été placées en liquidation judiciaire et 7 entreprises ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Le marché de l'Aéronautique – Espace – Défense

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Electrical & Power à Méru et Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, un constructeur emploie à lui seul dans la Somme près de 1 500 salariés et exerce une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 7 sites constructeurs ;
- 56 000 emplois dont 6 000 dédiés à la R&D ;

- 550 fournisseurs et prestataires de service ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides.

Depuis maintenant plus de 15 ans, la région Hauts-de-France est reconnue comme le principal pôle de production automobile de France. Sept sites de constructeurs sont présents : quatre sites d'assemblage de véhicules (Renault, Stellantis et Toyota) et trois sites d'assemblage mécanique (moteurs et boîtes de vitesses).

Grâce aux projets de GigaFactories, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe. 10 200 emplois directs seraient créés à horizon 2030.

Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :

- la Chine détient aujourd'hui 70 % du marché mondial ;
- le ralentissement du marché de l'automobile laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une guerre des prix.

Le marché connaît donc une baisse de la demande mêlée à une baisse des prix alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.

En conséquence, les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés et de nombreux projets sont repoussés voire annulés.

Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour diminuer leurs taux de rebuts. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés dans un marché dont la conjoncture est complexe.

Si ces enjeux invitent à relativiser les prévisions de créations d'emplois à court terme, les projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite [ADAS]) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;

- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

Dans la Somme, un établissement de construction de locomotive et d'autre matériel ferroviaire emploie 451 salariés en 2024.

Le marché du machinisme agricole

Le sud des Hauts-de-France occupe le 3^e rang national pour le secteur des machines agricoles. Il totalise près de 10 % de l'emploi national du secteur et abrite les premiers acteurs industriels du secteur en France dont le leader mondial avec 27 % des parts de marché. Il possède également un solide tissu de R&D à travers l'institut polytechnique UniLaSalle Beauvais et sa chaire dédiée, les universités et écoles UPJV et UTC.

L'investissement, porté par les fonds européen FEDER, la région et le CETIM, s'élève à plus de 20 millions d'euros.

Après une année 2023 record, le marché français des agroéquipements accuse en 2024 une nette baisse des ventes, estimée autour de – 15 % selon syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et de l'agroenvironnement (AXEMA).

Facteurs aggravants, les prix des équipements ne suivent pas ceux des matières premières qui ont augmenté de 26 % en seulement 3 ans.

Si l'on peut s'étonner de voir dans certaines régions des parcs de matériel plutôt bien garnis au 1^{er} semestre 2024, il faut rappeler que les véhicules ont pour la plupart été commandés en 2023. Le décalage entre la commande et l'immatriculation s'est fortement allongé en 2022. En corrélation, les facturations par les constructeurs ont progressé de 30 % au premier trimestre 2023, de 22 % au deuxième trimestre, de 3 % au troisième trimestre, avant de passer en négatif au quatrième trimestre.

Selon l'AXEMA, les prises de commandes suivront cette tendance, vraisemblablement jusqu'en 2025, qui devrait s'établir à – 5 %.

Les facteurs externes qui impactent les établissements de la métallurgie (par ordre décroissant)

Les établissements de la métallurgie en Hauts-de-France sont concernés par plusieurs facteurs externes impactant leur activité :

- le contexte économique :

L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une inflation persistante et une hausse des taux d'intérêt qui poussent les entreprises à freiner leurs investissements ;

- le contexte sociétal :

L'évolution des besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre impacte directement l'activité et la compétitivité des entreprises. De même, les nouvelles attentes des consommateurs obligent les entreprises à adapter leurs produits/services pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;

– le contexte géopolitique :

Les récentes crises internationales en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les changements politiques de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés ;

– le contexte environnemental :

En plus des changements des modes de consommation, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la sécurisation des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour décarboner l'activité et réduire la consommation ;

– Les relations avec les grands donneurs d'ordre :

30 % des établissements industriels en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients ;

– le contexte légal et politique :

Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au respect des normes (CSRD).

Le contexte technologique et la sécurité informatique des données ainsi que la concurrence nationale et internationale impactent également l'activité des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les priorités stratégiques des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France

Six enjeux auront un impact sur l'évolution des activités des établissements à 3 ans :

- l'accroissement de la performance de l'outil de production ;
- la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients ;
- l'amélioration de l'impact environnemental du process de production ;
- la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement ;
- l'innovation pour produire de nouveaux produits et services ;
- la digitalisation et la numérisation des process.

Les enjeux liés à la transition écologique de l'industrie

Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'importance des enjeux de transition écologique dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, deux sont perçus comme des priorités stratégiques fortes :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production.

De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'efficacité énergétique et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier performance économique et responsabilité environnementale.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

Les attentes croissantes et nouvelles des consommateurs notamment concernant les impératifs environnementaux et écologiques se traduisent également par des produits plus respectueux de l'environnement. Au-delà de la limitation de l'impact du process (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des produits alternatifs à certains besoins.

Les enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

Pour faire face aux évolutions des marchés, les entreprises doivent être en capacité d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises la modernisation de ces outils est une priorité et deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production.

L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'efficacité opérationnelle, de réduire les coûts et d'améliorer la qualité globale des produits.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui concerne le plus d'entreprises sur le territoire.

2. La digitalisation et la numérisation des process.

Face à des enjeux de traçabilité, de réactivité de la production et d'amélioration continue du process, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'automatisation du processus (optimisation, efficience anticipation des besoins). Plus encore, la digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

Les enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et l'approvisionnement

Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises, la préparation de l'avenir induit une capacité d'adaptation forte à la fois pour se diversifier mais également pour innover. Deux enjeux sont des priorités stratégiques fortes :

1. La diversification des activités vers de nouveaux marchés.

La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette dépendance à un seul secteur ou marché (pour rappel, 30 % des entreprises industrielles en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de mieux diluer les risques, mais peut s'avérer être source d'opportunités de croissance. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux fluctuations économiques et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se démarquer sur un marché concurrentiel. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins changeants des consommateurs, d'anticiper des tendances futures ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un moteur de croissance.

L'innovation apparaît ici comme nécessaire et obligatoire pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin de garantir une meilleure valeur ajoutée sans recourir nécessairement à des économies d'échelle.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

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 du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de la Somme », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique – espace – défense) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- dans la filière énergie dont l'industrie nucléaire ;
- dans la filière des biens d'équipement intégrant notamment les marchés de la construction.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 | *Mesures urgentes 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 doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergeant ou en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

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 CPNE-FP 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, etc.

2. GEPP

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise de moins de cinquante salariés, il devra être informé du recours au dispositif « mesures urgentes ».

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 deux 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*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, *a minima* une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

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 Picardie 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 visés 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 d'Amiens.

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 modifiée.

Fait à Amiens, le 23 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 23 mai 2025

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

NOR : ASET2550673M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

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

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 au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, 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, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Aisne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- relever le défi de la transformation numérique et environnementale via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire, et l'Aéronautique – Espace – Défense ;
- soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- les entreprises en Hauts-de-France – bilan 2024 et perspectives 2025 – Banque de France – statistiques – conjonctures – 14 mars 2025 :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-hauts-de-france-bilan-2024-et-perspectives-2025>

- tendances régionales – février 2025 – Banque de France – enquête de conjoncture de la région Hauts-de-France :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-hauts-de-france-fevrier-2025>

- panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Hauts-de-France – observatoire compétences industries – OPCO 2i – février 2025 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/?doing_wp_cron=1743439429.6996641159057617187500

- conjoncture économique des Hauts-de-France : analyse et perspectives 2025 – CCI Hauts-de-France – 3 mars 2025 :

<https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/>

- le diagnostic sectoriel Industrie 2022 – CPRDFOP :

<https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view>

- étude Edec automobile 2022 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/?doing_wp_cron=1743440369.4288549423217773437500

– observatoire des territoires – portrait de territoires – ANCT :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=home>

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

Au 31 décembre 2023, la métallurgie en Hauts-de-France représente :

- 3 659 établissements ;
- 121 201 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 21 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 19 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,75 % dans le secteur aéronautique et spatial ;
 - 0,25 % dans le secteur naval ;
 - 13 % dans d'autres activités ;
- 61 % de salariés employés par des PME de moins de 250 salariés.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 88 % des entreprises de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les entreprises métallurgiques sont essentiellement positionnées sur des activités de réparation et d'installation de machines et d'équipements (code NAF 33), de fabrication de produits métalliques (code NAF 25) et de fabrication de machines et d'équipements (code NAF 28).

Elles sont présentes sur les marchés de l'automobile, du ferroviaire, de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de la santé/du médical, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

Bilan 2024 de l'industrie en région

Activité et résultats en demi-teinte

Le chiffre d'affaires des entreprises industrielles des Hauts-de-France a connu une croissance très modérée de 1,2 % en 2023 et plus faible encore en 2024 en affichant une légère progression de 0,4 %.

Corrigés de l'effet prix, les chiffres d'affaires diminuent de 0,8 % dans l'industrie (– 2,9 % dans la construction).

Si l'industrie régionale a connu, dans sa globalité, une timide progression de son activité, les différents secteurs ont enregistré des évolutions disparates.

La bonne tenue de l'agroalimentaire et la forte croissance dans l'industrie des transports, par le biais de l'export, ont permis ce discret progrès. La fabrication des matériels de transports a été très dynamique : quelques acteurs majeurs ont consenti d'importants investissements qui ont permis d'accroître fortement leurs exportations.

Le recul le plus marqué a été subi par les secteurs des équipements électriques, électroniques et les autres machines, en particulier, les machines agricoles. La fabrication de machines agricoles a été très fortement pénalisée par la contraction de la demande étrangère.

C'est sur le segment export que la métallurgie a perdu le plus de ventes.

Baisse homogène et modérée des effectifs globaux, recul très marqué du recours à l'intérim

Face au recul global des volumes en 2024, les industriels ont fait le choix de réduire leurs effectifs (- 2,8 %). L'emploi de salariés intérimaires a drastiquement chuté (- 17,4 %). La fabrication d'autres produits industriels, qui représente plus de la moitié des effectifs de l'industrie manufacturière au niveau régional, a connu la plus forte réduction de nombre d'emplois salariés. Les secteurs des équipements électriques, électroniques et autres machines, dont l'activité s'est également réduite, ont procédé à un ajustement significatif à la baisse de ses effectifs.

Pour rappel, entre 2006 et 2023 la branche métallurgie a connu une diminution de 40 000 emplois salariés.

Le secteur automobile et cycles, secteur historique de la branche métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : - 34 % depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente 25 770 emplois soit le deuxième secteur de la métallurgie le plus pourvoyeur d'emplois.

Parmi les autres grands secteurs de la métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la mécanique (- 28 %) et des alliages et produits métalliques (- 30 %). Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche industrielle en région.

À l'inverse, des grands secteurs comme l'aéronautique et spatial et le ferroviaire connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : jusqu'à + 26 % pour l'aéronautique et spatial. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que 2 % de l'emploi salarié en 2022.

Un recul sensible de l'investissement industriel en 2024

C'est le secteur de fabrication d'autres produits industriels qui a le plus réduit ses investissements. La métallurgie a pâti de la frilosité du secteur des produits métalliques. La branche des matériels de transports a gardé son niveau d'investissements, tirée par sa filière automobile.

Une baisse quasi-générale des investissements d'équipements

La branche de l'agroalimentaire a réduit ses investissements d'équipements ce qui a entraîné des conséquences négatives pour ses fournisseurs de la métallurgie. La filière des matériels de transports a freiné ses investissements immobiliers mais reconduit ceux d'équipements. Le secteur des équipements électriques et électroniques a, de même, réduit ses investissements surtout immobiliers.

La métallurgie dans l'Aisne

Au 31 décembre 2023, l'Aisne compte :

- 353 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (32 %) et celui des alliages et produits métallique (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 88 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 9 096 salariés :
 - 59 % d'ouvriers ;
 - 6 % d'employés ;

- 19 % de techniciens et agents de maîtrise ;
- 15 % d'ingénieurs et cadres ;
- Plus de 52 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

L'année 2024 est marquée par une baisse des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de plus d'un mois de 3,2 %.

En 2023, 3 entreprises de la branche ont été placées en redressement judiciaire et 7 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

En 2024, 1 entreprise a été placée en redressement judiciaire et 8 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Le marché de l'Aéronautique – Espace – Défense

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Electrical & Power à Méru et Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouillers.

Au cœur de la filière, un constructeur emploie à lui seul dans la Somme près de 1 500 salariés et exerce une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 7 sites constructeurs ;
- 56 000 emplois dont 6 000 dédiés à la R&D ;

- 550 fournisseurs et prestataires de service ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides.

À titre d'exemple, dans l'Aisne, en 2023, un fabricant d'équipements électriques et électroniques automobiles emploie 129 salariés, 4 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 915 salariés et un fabricant de motocycle emploie 637 salariés.

Depuis maintenant plus de 15 ans, la région Hauts-de-France est reconnue comme le principal pôle de production automobile de France. Sept sites de constructeurs sont présents : quatre sites d'assemblage de véhicules (Renault, Stellantis et Toyota) et trois sites d'assemblage mécanique (moteurs et boîtes de vitesses).

Grâce aux projets de GigaFactories, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe. 10 200 emplois directs seraient créés à horizon 2030.

Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :

- la Chine détient aujourd'hui 70 % du marché mondial ;
- le ralentissement du marché de l'automobile laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une guerre des prix.

Le marché connaît donc une baisse de la demande mêlée à une baisse des prix alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.

En conséquence, les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés et de nombreux projets sont repoussés voire annulés.

Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour diminuer leurs taux de rebuts. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés dans un marché dont la conjoncture est complexe.

Si ces enjeux invitent à relativiser les prévisions de créations d'emplois à court terme, les projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite [ADAS]) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance (...).

Le marché du machinisme agricole

Le sud des Hauts-de-France occupe le 3^e rang national pour le secteur des machines agricoles. Il totalise près de 10 % de l'emploi national du secteur et abrite les premiers acteurs industriels du secteur en France dont le leader mondial avec 27 % des parts de marché. Il possède également un solide tissu de R&D à travers l'institut polytechnique UniLaSalle Beauvais et sa chaire dédiée, les universités et écoles UPJV et UTC.

L'investissement, porté par les fonds européen FEDER, la région et le CETIM, s'élève à plus de 20 millions d'euros.

Après une année 2023 record, le marché français des agroéquipements accuse en 2024 une nette baisse des ventes, estimée autour de – 15 % selon syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et de l'agroenvironnement (AXEMA).

Facteurs aggravants, les prix des équipements ne suivent pas ceux des matières premières qui ont augmenté de 26 % en seulement 3 ans.

Si l'on peut s'étonner de voir dans certaines régions des parcs de matériel plutôt bien garnis au 1^{er} semestre 2024, il faut rappeler que les véhicules ont pour la plupart été commandés en 2023. Le décalage entre la commande et l'immatriculation s'est fortement allongé en 2022. En corrélation, les facturations par les constructeurs ont progressé de 30 % au premier trimestre 2023, de 22 % au deuxième trimestre, de 3 % au troisième trimestre, avant de passer en négatif au quatrième trimestre.

Selon l'AXEMA, les prises de commandes suivront cette tendance, vraisemblablement jusqu'en 2025, qui devrait s'établir à – 5 %.

Les facteurs externes qui impactent les établissements de la métallurgie (par ordre décroissant)

Les établissements de la métallurgie en Hauts-de-France sont concernés par plusieurs facteurs externes impactant leur activité :

- le contexte économique :

L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une inflation persistante et une hausse des taux d'intérêt qui poussent les entreprises à freiner leurs investissements ;

- le contexte sociétal :

L'évolution des besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre impacte directement l'activité et la compétitivité des entreprises. De même, les nouvelles attentes des consommateurs obligent les entreprises à adapter leurs produits/services pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;

– le contexte géopolitique :

Les récentes crises internationales en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les changements politiques de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés ;

– le contexte environnemental :

En plus des changements des modes de consommation, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la sécurisation des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour décarboner l'activité et réduire la consommation ;

– les relations avec les grands donneurs d'ordre :

30 % des établissements industriels en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients ;

– le contexte légal et politique :

Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au respect des normes (CSRD).

Le contexte technologique et la sécurité informatique des données ainsi que la concurrence nationale et internationale impactent également l'activité des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les priorités stratégiques des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France

Six enjeux auront un impact sur l'évolution des activités des établissements à 3 ans :

- l'accroissement de la performance de l'outil de production ;
- la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients ;
- l'amélioration de l'impact environnemental du process de production ;
- la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement ;
- l'innovation pour produire de nouveaux produits et services ;
- la digitalisation et la numérisation des process.

Les enjeux liés à la transition écologique de l'industrie

Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'importance des enjeux de transition écologique dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, deux sont perçus comme des priorités stratégiques fortes :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production.

De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'efficacité énergétique et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier performance économique et responsabilité environnementale.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

Les attentes croissantes et nouvelles des consommateurs notamment concernant les impératifs environnementaux et écologiques se traduisent également par des produits plus respectueux de l'environnement. Au-delà de la limitation de l'impact du process (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des produits alternatifs à certains besoins.

Les enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

Pour faire face aux évolutions des marchés, les entreprises doivent être en capacité d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises la modernisation de ces outils est une priorité et deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production.

L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'efficacité opérationnelle, de réduire les coûts et d'améliorer la qualité globale des produits.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui concerne le plus d'entreprises sur le territoire.

2. La digitalisation et la numérisation des process.

Face à des enjeux de traçabilité, de réactivité de la production et d'amélioration continue du process, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'automatisation du processus (optimisation, efficience anticipation des besoins). Plus encore, la digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

Les enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et l'approvisionnement

Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises, la préparation de l'avenir induit une capacité d'adaptation forte à la fois pour se diversifier mais également pour innover. Deux enjeux sont des priorités stratégiques fortes :

1. La diversification des activités vers de nouveaux marchés.

La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette dépendance à un seul secteur ou marché (pour rappel, 30 % des entreprises industrielles en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de mieux diluer les risques, mais peut s'avérer être source d'opportunités de croissance. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux fluctuations économiques et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se démarquer sur un marché concurrentiel. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins changeants des consommateurs, d'anticiper des tendances futures ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un moteur de croissance.

L'innovation apparaît ici comme nécessaire et obligatoire pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin de garantir une meilleure valeur ajoutée sans recourir nécessairement à des économies d'échelle.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

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 du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'Aisne », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou Aéronautique – Espace – Défense) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- dans la filière énergie dont l'industrie nucléaire ;
- dans la filière des biens d'équipement intégrant notamment les marchés de la construction.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 | *Mesures urgentes 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 doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergeant ou en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concernent en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

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 CPNE-FP 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, etc.

2. GEPP

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise de moins de cinquante salariés, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

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 deux 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*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, *a minima* une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

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 Picardie 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 visés 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 Saint-Quentin.

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 modifiée.

Fait à Saint-Quentin, le 23 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 23 mai 2025

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

NOR : ASET2550675M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

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

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 au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, 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, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Oise confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- relever le défi de la transformation numérique et environnementale via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire, l'Aéronautique – Espace – Défense ;
- soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- les entreprises en Hauts-de-France – bilan 2024 et perspectives 2025 – Banque de France – statistiques – conjonctures – 14 mars 2025 :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/les-entreprises-en-hauts-de-france-bilan-2024-et-perspectives-2025>

- tendances régionales – février 2025 – Banque de France – enquête de conjoncture de la région Hauts-de-France :

<https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/statistiques/tendances-regionales-hauts-de-france-fevrier-2025>

- panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Hauts-de-France – observatoire compétences industries – OPCO 2i – février 2025 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-de-linterindustrie-en-hauts-de-france/?doing_wp_cron=1743439429.6996641159057617187500

- conjoncture économique des Hauts-de-France : analyse et perspectives 2025 – CCI Hauts-de-France – 3 mars 2025 :

<https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/>

- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP :

<https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view>

- étude Edec automobile 2022 :

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/edec-automobile-etude-de-perception-de-la-filiere-automobile/?doing_wp_cron=1743440369.4288549423217773437500

– observatoire des territoires – portrait de territoires – ANCT :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=home>

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

Au 31 décembre 2023, la métallurgie en Hauts-de-France représente :

- 3 659 établissements
- 121 201 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;
 - 21 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
 - 19 % dans le secteur de la mécanique ;
 - 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
 - 3 % dans le secteur ferroviaire ;
 - 1,75 % dans le secteur aéronautique et spatial ;
 - 0,25 % dans le secteur naval ;
 - 13 % dans d'autres activités ;
- 61 % de salariés employés par des PME de moins de 250 salariés.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 88 % des entreprises de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les entreprises métallurgiques sont essentiellement positionnées sur des activités de réparation et d'installation de machines et d'équipements (code NAF 33), de fabrication de produits métalliques (code NAF 25) et de fabrication de machines et d'équipements (code NAF 28).

Elles sont présentes sur les marchés de l'automobile, du ferroviaire, de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de la santé/du médical, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

Bilan 2024 de l'industrie en région

Activité et résultats en demi-teinte

Le chiffre d'affaires des entreprises industrielles des Hauts-de-France a connu une croissance très modérée de 1,2 % en 2023 et plus faible encore en 2024 en affichant une légère progression de 0,4 %.

Corrigés de l'effet prix, les chiffres d'affaires diminuent de 0,8 % dans l'industrie (– 2,9 % dans la construction).

Si l'industrie régionale a connu, dans sa globalité, une timide progression de son activité, les différents secteurs ont enregistré des évolutions disparates.

La bonne tenue de l'agroalimentaire et la forte croissance dans l'industrie des transports, par le biais de l'export, ont permis ce discret progrès. La fabrication des matériels de transports a été très dynamique : quelques acteurs majeurs ont consenti d'importants investissements qui ont permis d'accroître fortement leurs exportations.

Le recul le plus marqué a été subi par les secteurs des équipements électriques, électroniques et les autres machines, en particulier, les machines agricoles. La fabrication de machines agricoles a été très fortement pénalisée par la contraction de la demande étrangère.

C'est sur le segment export que la métallurgie a perdu le plus de ventes.

Baisse homogène et modérée des effectifs globaux, recul très marqué du recours à l'intérim

Face au recul global des volumes en 2024, les industriels ont fait le choix de réduire leurs effectifs (- 2,8 %). L'emploi de salariés intérimaires a drastiquement chuté (- 17,4 %). La fabrication d'autres produits industriels, qui représente plus de la moitié des effectifs de l'industrie manufacturière au niveau régional, a connu la plus forte réduction de nombre d'emplois salariés. Les secteurs des équipements électriques, électroniques et autres machines, dont l'activité s'est également réduite, ont procédé à un ajustement significatif à la baisse de ses effectifs.

Pour rappel, entre 2006 et 2023 la branche métallurgie a connu une diminution de 40 000 emplois salariés.

Le secteur automobile et cycles, secteur historique de la branche métallurgie en Hauts-de-France, a connu la diminution relative de ses effectifs la plus importante : - 34 % depuis 2006. Pourtant, en 2023 le secteur représente 25 770 emplois soit le deuxième secteur de la métallurgie le plus pourvoyeur d'emplois.

Parmi les autres grands secteurs de la métallurgie ayant connu les plus grandes diminutions d'effectifs sur la période, on retrouve les secteurs de la mécanique (- 28 %) et des alliages et produits métalliques (- 30 %). Ils concentrent pourtant encore aujourd'hui plus d'emplois que n'importe quelle autre branche industrielle en région.

À l'inverse, des grands secteurs comme l'aéronautique et spatial et le ferroviaire connaissent aujourd'hui des augmentations de leurs effectifs : jusqu'à + 26 % pour l'aéronautique et spatial. Mais, si la tendance laisse entrevoir une opportunité pour l'avenir, les deux grands secteurs ne représentent que 2 % de l'emploi salarié en 2022.

Un recul sensible de l'investissement industriel en 2024

C'est le secteur de fabrication d'autres produits industriels qui a le plus réduit ses investissements. La métallurgie a pâti de la frilosité du secteur des produits métalliques. La branche des matériels de transports a gardé son niveau d'investissements, tirée par sa filière automobile.

Une baisse quasi-générale des investissements d'équipements

La branche de l'agroalimentaire a réduit ses investissements d'équipements ce qui a entraîné des conséquences négatives pour ses fournisseurs de la métallurgie. La filière des matériels de transports a freiné ses investissements immobiliers mais reconduit ceux d'équipements. Le secteur des équipements électriques et électroniques a, de même, réduit ses investissements surtout immobiliers.

La métallurgie dans l'Oise

Au 31 décembre 2023, l'Oise compte :

- 591 établissements essentiellement dans le secteur des alliages et produits métallique (33 %) et celui de la mécanique (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 88 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 17 468 salariés :
 - 50 % d'ouvriers ;
 - 6 % d'employés ;

- 23 % de techniciens et agents de maîtrise ;
 - 21 % d'ingénieurs et cadres.
- Plus de 49 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

En 2024, les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de plus d'un mois ont diminué de 19,3 %.

En 2023, 3 entreprises ont été placées en redressement judiciaire et 14 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

En 2024, 7 entreprises ont été placées en redressement judiciaire et 16 ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Le marché de l'Aéronautique – Espace – Défense

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Electrical & Power à Méru et Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouvillers.

Au cœur de la filière, un constructeur emploie à lui seul dans la Somme près de 1 500 salariés et exerce une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 7 sites constructeurs ;
- 56 000 emplois dont 6 000 dédiés à la R&D ;

- 550 fournisseurs et prestataires de service ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides.

Depuis maintenant plus de 15 ans, la région Hauts-de-France est reconnue comme le principal pôle de production automobile de France. Sept sites de constructeurs sont présents : quatre sites d'assemblage de véhicules (Renault, Stellantis et Toyota) et trois sites d'assemblage mécanique (moteurs et boîtes de vitesses).

Grâce aux projets de GigaFactories, la région ambitionne de se positionner comme un territoire majeur de la production de batteries pour véhicules électriques en Europe. 10 200 emplois directs seraient créés à horizon 2030.

Si les créations d'emplois liées aux projets de GigaFactories présagent un impact majeur pour l'emploi industriel en région Hauts-de-France, plusieurs facteurs macroéconomiques structurels et conjoncturels viennent nuancer le développement de ces sites sur le territoire :

- la Chine détient aujourd'hui 70 % du marché mondial ;
- le ralentissement du marché de l'automobile laisse les producteurs chinois en surproduction entraînant une guerre des prix.

Le marché connaît donc une baisse de la demande mêlée à une baisse des prix alors même que les GigaFactories européennes entrent dans un marché monopolistique.

En conséquence, les volumes de production effectifs sont inférieurs aux investissements annoncés et de nombreux projets sont repoussés voire annulés.

Parallèlement, les GigaFactories nécessitent un temps d'adaptation pour diminuer leurs taux de rebuts. Même si ces taux sont nécessairement hauts au lancement, ils rajoutent des difficultés dans un marché dont la conjoncture est complexe.

Si ces enjeux invitent à relativiser les prévisions de créations d'emplois à court terme, les projections pour la fin de la décennie restent toutefois positives avec un marché européen tourné vers l'électrification du parc automobile.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite [ADAS]) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire Française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;

- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

Le marché du machinisme agricole

Le sud des Hauts-de-France occupe le 3^e rang national pour le secteur des machines agricoles. Il totalise près de 10 % de l'emploi national du secteur et abrite les premiers acteurs industriels du secteur en France dont le leader mondial avec 27 % des parts de marché. Il possède également un solide tissu de R&D à travers l'institut polytechnique UniLaSalle Beauvais et sa chaire dédiée, les universités et écoles UPJV et UTC.

L'investissement, porté par les fonds européen FEDER, la région et le CETIM, s'élève à plus de 20 millions d'euros.

Après une année 2023 record, le marché français des agroéquipements accuse en 2024 une nette baisse des ventes, estimée autour de – 15 % selon syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et de l'agroenvironnement (AXEMA).

Facteurs aggravants, les prix des équipements ne suivent pas ceux des matières premières qui ont augmenté de 26 % en seulement 3 ans.

Si l'on peut s'étonner de voir dans certaines régions des parcs de matériel plutôt bien garnis au 1^{er} semestre 2024, il faut rappeler que les véhicules ont pour la plupart été commandés en 2023. Le décalage entre la commande et l'immatriculation s'est fortement allongé en 2022. En corrélation, les facturations par les constructeurs ont progressé de 30 % au premier trimestre 2023, de 22 % au deuxième trimestre, de 3 % au troisième trimestre, avant de passer en négatif au quatrième trimestre.

Selon l'AXEMA, les prises de commandes suivront cette tendance, vraisemblablement jusqu'en 2025, qui devrait s'établir à – 5 %.

Les facteurs externes qui impactent les établissements de la métallurgie (par ordre décroissant)

Les établissements de la métallurgie en Hauts-de-France sont concernés par plusieurs facteurs externes impactant leur activité :

- le contexte économique :

L'économie française fait face à un ralentissement de la croissance notamment marqué par une inflation persistante et une hausse des taux d'intérêt qui poussent les entreprises à freiner leurs investissements ;

- le contexte sociétal :

L'évolution des besoins et la disponibilité de la main-d'œuvre impacte directement l'activité et la compétitivité des entreprises. De même, les nouvelles attentes des consommateurs obligent les entreprises à adapter leurs produits/services pour répondre aux nouveaux modes de consommation ;

- le contexte géopolitique :

Les récentes crises internationales en Europe et au Moyen-Orient, ainsi que les changements politiques de derniers mois comme l'élection présidentielle américaine questionnent l'approvisionnement des entreprises et l'accès à certains marchés ;

– le contexte environnemental :

En plus des changements des modes de consommation, les industries doivent anticiper des contraintes environnementales et climatiques liées à leur activité (sécheresses, inondations...). Cela implique la sécurisation des sites de production et les circuits d'approvisionnement, mais aussi des changements dans le process de production pour décarboner l'activité et réduire la consommation ;

– les relations avec les grands donneurs d'ordre :

30 % des établissements industriels en Hauts-de-France sont mono-marché et restent très dépendants d'un nombre réduit de clients ;

– le contexte légal et politique :

Les récentes évolutions du contexte politique français questionnent la stabilité de l'activité des entreprises qui sont également soumises aux enjeux réglementaires liés au respect des normes (CSRD).

Le contexte technologique et la sécurité informatique des données ainsi que la concurrence nationale et internationale impactent également l'activité des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France.

Les priorités stratégiques des établissements de la métallurgie en Hauts-de-France

Six enjeux auront un impact sur l'évolution des activités des établissements à 3 ans :

- l'accroissement de la performance de l'outil de production ;
- la diversification d'activités vers de nouveaux marchés clients ;
- l'amélioration de l'impact environnemental du process de production ;
- la conception et l'élaboration de produits plus respectueux de l'environnement ;
- l'innovation pour produire de nouveaux produits et services ;
- la digitalisation et la numérisation des process.

Les enjeux liés à la transition écologique de l'industrie

Les entreprises des Hauts-de-France interrogées soulignent l'importance des enjeux de transition écologique dans leur développement économique. Parmi ces enjeux, deux sont perçus comme des priorités stratégiques fortes :

1. L'amélioration de l'impact environnemental et énergétique du process de production.

De manière concomitante aux enjeux liés à la conception des produits, les entreprises souhaitent optimiser l'efficacité énergétique et minimiser les émissions et les déchets. Qu'il s'agisse de motivations économiques ou environnementales, les entreprises doivent aujourd'hui allier performance économique et responsabilité environnementale.

2. La conception et élaboration de produits plus respectueux de l'environnement.

Les attentes croissantes et nouvelles des consommateurs notamment concernant les impératifs environnementaux et écologiques se traduisent également par des produits plus respectueux de l'environnement. Au-delà de la limitation de l'impact du process (et qui va de pair avec des produits plus respectueux de l'environnement), il s'agit également de trouver des produits alternatifs à certains besoins.

Les enjeux liés à la consolidation de l'existant par la modernisation des outils de production

Pour faire face aux évolutions des marchés, les entreprises doivent être en capacité d'assurer l'efficacité de leurs outils de production internes. Pour une majorité des entreprises la modernisation de ces outils est une priorité et deux enjeux traduisent cette volonté de consolider l'existant :

1. L'accroissement de la performance de l'outil de production.

L'optimisation des équipements existants offre aux entreprises un levier de développement interne sur lequel il est essentiel de s'appuyer. L'intégration à une activité existante de nouvelles technologies permet notamment d'accroître l'efficacité opérationnelle, de réduire les coûts et d'améliorer la qualité globale des produits.

La création de valeur ajoutée passe notamment par cette stratégie essentielle pour rester compétitif dans un marché globalisé, où la capacité à produire de manière plus rapide et plus flexible devient un avantage compétitif. C'est la priorité stratégique qui concerne le plus d'entreprises sur le territoire.

2. La digitalisation et la numérisation des process.

Face à des enjeux de traçabilité, de réactivité de la production et d'amélioration continue du process, la digitalisation et la numérisation est aujourd'hui essentielle. Également liée à l'accroissement de la performance, cette priorité stratégique s'appuie sur de nouveaux outils (tels que l'IoT) et vise l'automatisation du processus (optimisation, efficience anticipation des besoins). Plus encore, la digitalisation/numérisation est synonyme d'opportunité pour de nombreux marchés. Si les entreprises ne sont pas encore à l'heure d'implanter totalement l'IA dans leur activité, la digitalisation apparaît comme un premier pas vers cette innovation.

Les enjeux liés à la préparation de l'avenir par la diversification, l'innovation et l'approvisionnement

Dernière grande typologie d'enjeux perçus comme une priorité stratégique par les entreprises, la préparation de l'avenir induit une capacité d'adaptation forte à la fois pour se diversifier mais également pour innover. Deux enjeux sont des priorités stratégiques fortes :

1. La diversification des activités vers de nouveaux marchés.

La dépendance d'une activité à un marché client donné peut avoir des conséquences lourdes sur les entreprises (comme le démontre la crise actuelle du marché des voitures neuves). En élargissant leur portefeuille d'activités, les entreprises cherchent à réduire cette dépendance à un seul secteur ou marché (pour rappel, 30 % des entreprises industrielles en Hauts-de-France sont mono-marché). Cette stratégie permet non seulement de mieux diluer les risques, mais peut s'avérer être source d'opportunités de croissance. Le positionnement sur des segments émergents permet aux entreprises de renforcer leur résilience face aux fluctuations économiques et d'assurer des sources de revenus plus stables.

2. L'innovation pour proposer de nouveaux produits et services.

L'avantage concurrentiel que représente une innovation vise à se démarquer sur un marché concurrentiel. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins changeants des consommateurs, d'anticiper des tendances futures ou de révolutionner un produit ou un service, les investissements agissent comme un moteur de croissance.

L'innovation apparaît donc ici comme nécessaire et obligatoire pour les entreprises qui souhaitent se diversifier, afin de garantir une meilleure valeur ajoutée sans recourir nécessairement à des économies d'échelle.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;

- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

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 du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8-1 sous l'intitulé « CPTN de l'Oise », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique-espace-défense) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- dans la filière de l'énergie dont l'industrie nucléaire ;
- dans la filière des biens d'équipements intégrant notamment les marchés de la construction.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quelle que soit sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

Article 2 | Mesures urgentes 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 doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, émergeant ou en déclin mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

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 CPNE-FP 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, etc.

2. GEPP

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. De même, si le CSE est constitué dans une entreprise de moins de 50 salariés, il devra être informé du recours au dispositif « Mesures urgentes ».

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 deux 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*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, *a minima* une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial de cet accord.

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 Picardie 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 visés 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 Beauvais.

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 modifiée.

Fait à Fitz-James, le 23 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 28 mai 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2025
et à la prime de vacances à partir de l'année 2025
(Aisne)

NOR : ASET2550670M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

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 1^{er} avril et le 28 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ainsi que pour négocier le montant de la prime de vacances conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

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

Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Aisne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Aisne.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,64 € à compter du 1^{er} juillet 2025.

Article 3 | Détermination de la prime de vacances

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022, la prime de vacances est fixée à 564 € à compter de l'année 2025.

Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 5 | Suivi de l'accord

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

Article 6 | Révision

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

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

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

Article 7 | Dénonciation

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

Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès

des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Fait à Saint-Quentin, le 28 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 5 juin 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Méditerranée Ouest : départements 11, 34 et 66)

NOR : ASET2550674M

IDCC : 3248

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

UIMM Méditerranée Ouest,

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

Par cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre en vue de :

- s'adapter à un environnement de travail en mutation et à un contexte économique de plus en plus exigeant ;
- accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés et anticiper les besoins en compétences et qualifications de demain ;
- se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi associé.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi 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.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie pour le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66), confronté à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Cet accord vise notamment à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation et de sauvegarde des compétences/mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle ;
- encourager l'évolution des compétences en lien avec les conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou en direction de nouveaux marchés ;
- sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies/encourager la gestion anticipative des parcours et projets professionnels.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable a été réalisé en s'appuyant sur :

- des études conjoncturelles régionales, notamment celles menées par la Banque de France (éditions en mars et avril 2025) et par France Travail (édition en janvier 2025) pour la région Occitanie ;
- une enquête flash réalisée par la branche de la métallurgie en Occitanie en mars 2025 sur les réalités industrielles de ses adhérents (en annexe du présent accord).

En synthèse, il en ressort les éléments suivants :

Données économiques

La métallurgie en Occitanie est la première branche professionnelle de la région, avec 67 % des effectifs industriels. Elle compte près de 3 700 établissements pour un effectif de 130 000 salariés.

La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles :

- l'extraction et la transformation du minerai brut en métal ;
- l'élaboration de produits finis et semifinis en matière de transport dans divers secteurs (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.) ;
- la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques.

La métallurgie sert par ailleurs de très nombreux secteurs au-delà de l'interindustrie (bâtiment, alimentaire, services...).

Près de 70 % des entreprises ont un effectif de 1 à 9 salariés. 25 % ont un effectif de 10 à 49 salariés. Les principaux établissements exercent dans l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire et les énergies renouvelables.

Eléments conjoncturels

Tous secteurs confondus :

- l'emploi salarié en Occitanie présente toujours une orientation favorable de ses effectifs salariés sur un an (+0,7 %). Toutefois, les défaillances d'entreprises ont augmenté de près de 22 % en un an, alors que les créations ont augmenté de 2,2 % ;
- les offres déposées à France Travail, en cumul sur 3 mois en Occitanie, sont en repli de 8,4 % sur un an et le taux de chômage en Occitanie au 3^e trimestre 2024 se situe à 8,7 %, soit au 2^e rang des taux de chômage les plus forts parmi les régions de France métropolitaine. Le dynamisme de l'emploi à fin 2024 est jugé comme étant « faible » par France Travail ;
- la demande d'emploi sur un an augmente de 2,2 %. Les reprises d'emploi de plus de 1 mois sur les 12 derniers mois sont en recul de 1,3 %.

Plus particulièrement dans l'industrie, les prévisions de la Banque de France pour 2025 font état :

- d'une baisse globale des effectifs de 0,2 %, alors que le bilan 2024 enregistrait une hausse de 1,7 % ;

- de carnets de commandes jugés « dégarnis » (nettement sous leur moyenne de long terme) dans tous les secteurs, hormis l’aéronautique. Le solde d’opinion^[1] passe de + 10 à – 5 en 1 an ;
- d’un indicateur d’incertitude (analyse textuelle des commentaires des entreprises interrogées) d’une valeur de 220. La valeur de référence (valeur autour de laquelle fluctue l’indicateur en période normale) est fixée à 100.

Enquête de la branche de la métallurgie

L’enquête de conjoncture a été conduite afin de prendre le pouls des établissements industriels de la métallurgie en Occitanie, en évaluant leurs anticipations d’évolution des effectifs et du chiffre d’affaires par segments d’activité. Ce choix méthodologique repose sur l’idée que les entreprises de la métallurgie, qui interviennent pour une diversité de secteurs clients, sont particulièrement sensibles à la conjoncture propre à chacun de ces marchés.

L’analyse s’appuie sur 188 réponses d’établissements industriels implantés en Occitanie, dont 41 situés sur le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66). Ces données offrent un éclairage utile sur les dynamiques locales.

Concernant les effectifs salariés (CDI et CDD), peu d’établissements anticipent des hausses (15 %), comparativement aux autres départements d’Occitanie (27 %). Dans l’Hérault en particulier, les anticipations de baisse sont majoritaires (23 % de baisses contre 8 % de hausses). Les établissements concernés sont en grande partie des PME.

La tendance est encore plus marquée pour les effectifs intérimaires, souvent mobilisés comme variable d’ajustement. Les prévisions de baisse dominent nettement (27 % de baisses, contre 2 % de hausses), témoignant d’un net désengagement du recours à l’intérim.

Du côté des marchés desservis, plusieurs segments présentent des perspectives préoccupantes. L’agroalimentaire apparaît comme le secteur le plus en difficulté, avec un solde d’opinion de – 40 %^[1]. D’autres filières stratégiques affichent également des soldes négatifs : automobile (– 29 %), BTP (– 25 %), alliages et produits métalliques (– 22 %), pétrole et gaz (– 22 %), naval (– 14 %). Ces signaux confirment un environnement encore instable pour les sous-traitants de la métallurgie.

Ces tensions se reflètent également dans les problématiques mises en avant par les répondants. La volatilité des commandes (51 %) arrive en tête, suivie des difficultés de recrutement (41 %), dans un contexte de tensions sur la main-d’œuvre. La pression sur les coûts est également manifeste, avec une forte préoccupation liée à la hausse des matières premières (39 %) et de l’énergie (27 %). Enfin, les difficultés financières et les contraintes réglementaires renforcent un climat d’incertitude, où les entreprises doivent composer avec une visibilité réduite et des marges fragilisées.

Sur la base de ce diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l’emploi dans le secteur de la métallurgie pour le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66), les signataires ont convenu de définir des mesures urgentes pour l’emploi et la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l’article 1^{er} du présent accord.

Article 1^{er} | *Champ d’application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d’application territorial de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) Méditerranée Ouest, conformément à l’annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

[1] Nota Bene : le solde d’opinion correspond à l’écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

Au regard du diagnostic réalisé, la priorité sera donnée aux entreprises ayant une activité significative avec les secteurs d'activité suivants (évolution du chiffre d'affaires négative) : agroalimentaire, automobile, BTP, alliages et produits métalliques, pétrole et gaz, naval.

Sur ces segments, les codes NACE suivants correspondent plus particulièrement aux entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles (liste prioritaire mais non exhaustive) :

- installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (33.20A) ;
- fabrication d'autres articles métalliques (25.99B) ;
- découpage, emboutissage (25.50B) ;
- fabrication de machines agricoles et forestières (28.30Z) ;
- mécanique industrielle (25.62B) ;
- fabrication d'autres machines d'usage général (28.29B) ;
- fabrication de structures métalliques et de parties de structures (25.11Z) ;
- fabrication d'instrumentation scientifique et technique (26.51B).

Pour le territoire Méditerranée Ouest (départements 11, 34 et 66), ces codes NACE regroupent 234 établissements et environ 7 500 salariés.

Article 2 | Mesures urgentes 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 à développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Ces actions consistent notamment à :

- accompagner les entreprises dans la sécurisation et la progression des parcours professionnels de leurs salariés (méthodes et outils de travail, nouveaux process, mutations organisationnelles...) ;
- promouvoir le dispositif certifications de la branche et favoriser les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle ;
- encourager la démarche de validation des compétences ;
- faciliter le développement des compétences techniques et technologiques.

2. Publics visés

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de la région.

Les signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les seniors dont l'employabilité nécessite d'être maintenue, voire renforcée.

3. Financements

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 CPNE-FP 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, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

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*

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires prévoient une commission paritaire de suivi composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, choisis parmi les membres de la CPTN Méditerranée Ouest ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Méditerranée Ouest.

Cette commission paritaire de suivi, sans préjudice des attributions de la CPTN Méditerranée Ouest, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

L'UIMM Méditerranée Ouest invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

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 Méditerranée Ouest 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.

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 Montpellier.

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 Baillargues, le 5 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 10 juin 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2025
(Charente-Maritime)

NOR : ASET2550669M

IDCC : 3248

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

UIMM 17,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 26 mars et le 21 mai 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur les problématiques du logement des salariés et de l'inflation. Mais également sur la situation économique contrastée des entreprises en Charente-Maritime, certains secteurs étant touchés par des difficultés notables.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Charente-Maritime, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,91 euros (cinq euros et quatre-vingt-onze centimes).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 2025.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Fait à La Rochelle, le 10 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 24 juin 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2025
(Rouen et Dieppe)

NOR : ASET2550698M

IDCC : 3248

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

UIMM 76,

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 10 juin 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté sur la situation économique et conjoncturelle du territoire Rouen/Dieppe et de la situation de l'emploi sur le territoire seinomarin. La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Rouen/Dieppe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,93 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 2025.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 24 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 23 juin 2025
à l'accord du 22 février 2024
relatif à la prévention des inconvénients d'emploi
(Var)

NOR : ASET2550699M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 22 février 2024, les parties ont conclu un accord à durée déterminée portant sur la prévention des inconvénients d'emploi dans le Var.

Partant du constat qu'il était possible que, malgré la mise en œuvre des principes généraux de prévention, l'employeur ne soit pas en mesure de remédier entièrement aux inconvénients d'emploi auxquelles peuvent être exposés les salariés lors de l'accomplissement de certains travaux limitativement définis, les parties ont convenu dans cet accord de mettre en place des contreparties aux inconvénients d'emploi.

Par cet accord, les parties ont souhaité rappeler que la prévention des risques professionnels est stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, mais permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie des salariés. Elle est aussi un élément clé de la performance industrielle.

Les parties ont également affirmé que l'octroi de contreparties ne constitue pas une réponse satisfaisante aux éventuelles inconvénients d'emploi auxquelles pourraient être exposés au travail, certains salariés. Des actions de prévention pérennes doivent être développées dans les entreprises afin de combattre ces inconvénients à la source et d'améliorer les conditions de travail.

L'accord du 22 février 2024 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024 pour une durée déterminée de 18 mois, soit jusqu'au 30 juin 2025.

Les parties ayant prévu que cet accord pouvait faire l'objet d'une révision, elles ont décidé de le modifier comme suit.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi dans le département du Var en application de l'article 9 de cet accord.

Article 2 | Prolongation de l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi (département du Var)

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi (département du Var) pour une nouvelle durée déterminée de 24 mois courant à partir de la date visée à l'article 4 du présent avenant, dans les conditions précisées ci-après.

Article 3 | Modifications de l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi (département du Var)

3.1. Modification de l'article 3 « Contrepartie aux inconvénients d'emploi »

L'article 3 de l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi (département du Var) est modifié comme suit :

« En tout état de cause, la contrepartie ne pourra pas être inférieure, pour chaque heure de travail effectif d'exposition à 20 % du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. »

3.2. Modification de l'article 4 « Travaux entraînant des inconvénients d'emploi »

À l'article 4, un dernier alinéa est ajouté :

« Conformément à l'article R. 4222-23 du code du travail, lorsque les travaux en espace confiné sont réalisés dans des puits, conduites de gaz, carneaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans des lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente le respect des dispositions du chapitre II – livre II – titre II du code du travail, les travaux ne sont entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu. »

Article 4 | Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 22 février 2024 portant sur la prévention des inconvénients d'emploi (département du Var), telle que modifiée par l'article 2. Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025 et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant. Il ne s'appliquera aux employeurs non adhérents à l'UIMM Alpes-Méditerranée, qu'au lendemain de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté portant extension de l'avenant.

Article 5 | 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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, 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 Marseille.

Fait à Marseille, le 23 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Avenant n° 8 du 21 mai 2025
à l'accord du 20 décembre 2006
relatif aux garanties collectives de prévoyance

NOR : ASET2550679M

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

FESAC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article IV.2.1 de l'accord collectif national interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, l'ensemble des parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant le régime frais de santé dans le cadre de l'étude des comptes de résultats de ce régime et des perspectives d'évolution pour l'avenir.

Après avoir relevé les évolutions de l'environnement juridique de la complémentaire santé, notamment marqué par une hausse des dépenses de santé, et dans le cadre d'un pilotage paritaire garantissant l'équilibre du régime, il a été décidé de procéder à la conclusion d'un avenant révisant les dispositions concernant les cotisations du régime frais de santé.

Plus généralement, les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de rétablir durablement l'équilibre des régimes santé et prévoyance et d'en faire une priorité de leurs négociations.

Elles expriment leur volonté de s'engager à ouvrir une négociation à partir du 1^{er} janvier 2026 afin de permettre la mise en place d'une couverture prévoyance pour l'invalidité de niveau 2 au 1^{er} janvier 2027, sur la base des chiffrages obtenus par le comité de suivi de l'accord.

Les réflexions au cours de la négociation relative à la prévoyance pourraient porter sur d'autres situations d'invalidité et/ou certaines situations d'arrêt de travail, sous réserve de disposer des données d'expertise permettant les analyses sociales et économiques nécessaires.

Article 1^{er}

Les dispositions du présent article s'appliquent au 1^{er} juillet 2025.

Elles ont pour objet de modifier les dispositions relatives :

- aux cotisations des salariés intermittents du spectacle au régime frais de santé ;
- au montant de la participation du « fonds collectif du spectacle pour la santé » pour le paiement de la cotisation due par les intermittents du spectacle adhérents au régime de frais de santé.

Article 1.1 | *Modification de l'article III.2.2*

Le présent avenant modifie la cotisation mensuelle, toutes taxes comprises, due par chaque salarié intermittent du spectacle, pour le financement des garanties « frais de santé » comme suit :

« Les cotisations mensuelles sont, à compter du 1^{er} juillet 2025, exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)^[1].

Les cotisations s'élèvent à :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Tarif isolé	1,15 % du PMSS	2,22 % du PMSS	3,57 % du PMSS
Tarif famille	2,46 % du PMSS	4,40 % du PMSS	5,67 % du PMSS

[1] Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité. Le PMSS est fixé tous les ans par les pouvoirs publics selon certains critères notamment en fonction de l'évolution des salaires des Français et de l'inflation. En conséquence, le montant des cotisations est susceptible d'évoluer chaque année, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

À titre d'information, en 2025 le PMSS s'élève à 3 925 euros. »

Article 1.2 | *Modification de l'article III.3.2.2*

Le présent avenant modifie le montant de la participation du « fonds collectif du spectacle pour la santé » au paiement de la cotisation due par les intermittents du spectacle adhérents au régime de frais de santé, dès lors que ces derniers remplissent certaines conditions d'activité minimale.

Cette participation s'élèvera désormais à 0,65 % du PMSS à compter du 1^{er} juillet 2025.

En conséquence, le deuxième alinéa de l'article III.3.2.2 de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle est modifié de la manière suivante :

« Le montant mensuel de la participation du « fonds collectif du spectacle pour la santé » est fixé à 0,65 % du PMSS à partir du 1^{er} juillet 2025. »

Les autres alinéas de l'article III.3.2.2 demeurent inchangés.

Article 2

Les dispositions du présent article s'appliquent au 1^{er} janvier 2026.

Elles ont pour objet de modifier les dispositions relatives :

- Au montant des cotisations alimentant le « fonds collectif du spectacle pour la santé ».

Modification de l'article III.2.1

Le présent avenant modifie le financement des garanties « frais de santé » des salariés intermittents du spectacle, en augmentant les cotisations patronales contribuant à l'alimentation du « fonds collectif du spectacle pour la santé ».

L'article III.2.1 intitulé « Cotisations pour l'alimentation du "Fonds collectif du spectacle pour la santé" » de l'accord collectif du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, est désormais rédigé comme suit :

« Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article I.2.1 du chapitre 1^{er}, ont l'obligation d'acquitter une cotisation assise sur la rémunération des "intermittents du spectacle" qu'ils emploient, limitée à la tranche A (rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale), y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des congés spectacle.

Cette cotisation s'élève, à compter du 1^{er} janvier 2026, à un montant de :

- pour les cadres : 0,81 % ;
- pour les non-cadres : 0,77 %.

L'ensemble des cotisations ainsi versées sera affecté à un fonds collectif dénommé "Fonds collectif du spectacle pour la santé" ».

Article 3 | *Autres dispositions*

Les autres dispositions de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, en date du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, demeurent inchangées.

Article 4 | *Date d'effet. Durée. Dépôt. Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} juillet 2025 et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

Fait à Paris, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

INDUSTRIES ALIMENTAIRES (Épargne salariale)

Accord du 13 juin 2025

relatif à l'élargissement du champ d'application de l'accord du 30 mai 2023
portant amélioration du dispositif d'épargne salariale

NOR : ASET2550684M

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

SIFPAF ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Un arrêté de fusion administrative du 3 juin 2024 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), branche fusionnée, vers la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109), branche de rattachement, a été publié au *Journal officiel* le 19 juin 2024.

Un accord collectif interbranches, dont les 5 branches IAD, portant amélioration du dispositif d'épargne salariale avait été signé le 30 mai 2023, préalablement à cette fusion administrative.

Le périmètre des 5 branches IAD tel que prévu à l'article 1.2 dudit accord – « Champ d'application conventionnel » – s'entendait alors sans le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé.

Les parties au présent accord souhaitent cependant pouvoir appliquer les dispositions de l'accord du 30 mai 2023 et de ses annexes à un niveau « grand champ » et ainsi l'étendre aux entreprises dont l'activité relève de l'ex IDCC 1987.

En conséquence de quoi elles conviennent :

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Pour l'application de l'accord interbranches portant amélioration du dispositif d'épargne salariale du 30 mai 2023, la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 doit s'entendre au niveau élargi « grand champ » (IDCC 3109 + ex IDCC 1987).

Ainsi les dispositions de l'accord du 30 mai 2023 s'appliquent à la fois aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 et de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997.

Article 2 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail relatif à l'exercice du droit d'opposition.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 | *Dépôt, extension et publicité*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 13 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 21 novembre 2024

relatif à la formation et à l'alternance pour les années 2024 à 2028

NOR : ASET2550689M

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

La formation professionnelle continue et le développement des compétences ont toujours été considérés comme un investissement fondamental au sein de la branche des industries électriques et gazières (IEG). L'objectif est de permettre l'adaptation des compétences et qualifications des salariés tout au long de leur carrière et garantir ainsi l'employabilité^[1], tout en contribuant à l'épanouissement professionnel, de toutes et tous, y compris au sein des TPE/PME. Il s'agit également d'assurer aux entreprises de la branche de disposer des compétences nécessaires pour répondre à leurs enjeux industriels et humains.

Cette conviction est aujourd'hui réaffirmée par les signataires du présent accord, en continuité avec les accords précédents et en cohérence avec la concrétisation de ces ambitions, que l'on retrouve dans les bilans formation des entreprises de la branche. De même, la volonté d'encourager l'accueil de salariés en alternance est confirmée, tout comme le rôle social des entreprises de la branche en matière d'insertion et de promotion professionnelles.

La branche des IEG se caractérise aujourd'hui par des enjeux industriels majeurs et des investissements massifs, afin de garantir l'évolution et la durabilité du secteur énergétique en France et au-delà. Pour répondre à ces enjeux, il est indispensable pour les entreprises de la branche

[1] Il est convenu que dans le contenu de cet accord, on entend par employabilité la sécurisation des parcours professionnels.

de s'assurer de disposer des compétences attendues, tant par la fidélisation et l'adaptation des compétences des salariés déjà présents au sein de la branche, que par la capacité à attirer, recruter et former des ressources nouvelles sur des compétences rares et dans un marché en tension. À ce titre, les signataires souhaitent mettre en œuvre tous les leviers pour favoriser les recrutements des jeunes formés, notamment en améliorant le taux de transformation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les signataires conviennent que les entreprises de la branche partagent un même historique de missions de service public autour de compétences pointues et reconnues qui garantissent les enjeux de sûreté des ouvrages, de sécurité des salariés et des clients et de continuité d'approvisionnement.

En outre, l'enjeu autour de la transition énergétique associé à la spécificité de la branche de compter des salariés qui peuvent effectuer une grande partie de leur carrière en son sein, imposent aux entreprises la nécessité de les former et de garantir l'adaptation des compétences dans la durée, notamment dans la perspective de l'allongement des carrières.

Les évolutions technologiques de plus en plus rapides, la transition numérique, (dont les effets de l'intelligence artificielle), ont également des impacts sur les métiers que les signataires souhaitent pouvoir anticiper et suivre.

C'est la raison pour laquelle, les signataires, à l'appui de cet accord conviennent de travailler d'une part à une cartographie des métiers de la branche et d'autre part à un travail prévisionnel et prospectif sur l'évolution des compétences pour accompagner les salariés et les entreprises aux emplois de demain.

Enfin, les signataires soulignent leur volonté commune de garantir la dimension paritaire du domaine formation et alternance, en entretenant un dialogue constructif et en favorisant un travail commun au bénéfice de la branche.

Si la branche n'a pas pour objet de se substituer aux entreprises, elle cherchera pour autant à impulser une équité d'accès en matière de formation et à promouvoir le développement de sa dimension multiple et multimodale, ainsi que différentes formes de reconnaissance d'acquisition de compétences.

Dans ce cadre, les signataires affirment une volonté commune de porter les trois grandes priorités suivantes en matière de politique formation, emploi et alternance au sein de la branche :

1. Maintenir l'employabilité des salariés de la branche tout au long de la carrière professionnelle en anticipant les évolutions des métiers et en proposant des parcours de reconversion.
2. Attirer, intégrer, former et fidéliser de nouvelles compétences par l'alternance.
3. Promouvoir la parité dans le dialogue social au bénéfice de la formation, de l'emploi et de l'alternance pour la branche.

1. Anticiper l'évolution des métiers de demain par une connaissance de ceux d'aujourd'hui

1.1. L'ambition

Dans un contexte international en permanente évolution, le secteur de l'énergie fait face à des mutations majeures sous l'action de la transition énergétique et de la transformation numérique.

Pour répondre à ces mutations, le secteur énergétique a un enjeu d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des compétences, afin de s'assurer de disposer en continu, des ressources nécessaires et adaptées.

C'est la raison pour laquelle, la branche des industries électriques et gazières, s'inscrit dans une double démarche de promotion et de valorisation de ses métiers d'une part, et d'anticipation de leurs évolutions d'autre part, afin d'adapter ses dispositifs de formation et de recrutement.

Les signataires du présent accord s'engagent ainsi à mettre en visibilité et à valoriser les métiers des industries électriques et gazières afin d'attirer, recruter et fidéliser les compétences nécessaires pour accompagner la transition écologique, en s'inscrivant pleinement dans les démarches de communication « avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » portée par le secteur inter-industriel, sous l'égide de l'OPCO 2i.

La transition énergétique, la transformation numérique de nombreux processus et la révolution digitale (intégrant l'intelligence artificielle, notamment générative) devraient impacter le contenu de nombreux métiers de la branche et nécessiteront une adaptation constante des compétences des salariés.

Pour tenir compte de ces évolutions et anticiper leurs potentiels impacts, les signataires s'engagent à construire une vision prospective, dynamique et territoriale des métiers et compétences à horizon 2030, avec une vision intermédiaire à 2028.

La branche des industries électriques et gazières a ainsi la volonté de donner un éclairage aux entreprises qui la constituent sur les tendances observées en matière d'évolution et de transformation des métiers afin de leur permettre d'enrichir de manière itérative leur propre diagnostic.

1.2. Les objectifs

Par le présent accord, les signataires conviennent de disposer d'une vision des métiers de la branche et de leur volume afin de travailler sur leurs évolutions à horizons 2028/2030.

Cette approche doit permettre aux entreprises de favoriser l'adaptation des compétences des salariés de la branche aux besoins de demain, et faciliter leurs démarches de GEPP^[1].

1.3. Les actions à déployer

1.3.1. Développer et renforcer l'attractivité de la branche au travers de l'élaboration d'un portrait de branche

Les signataires de l'accord partagent l'importance de disposer d'un « portrait de branche » dynamique, qui dresse la photographie, globale et consolidée des métiers, et de leur implantation territoriale afin de pouvoir communiquer pour en faire la promotion en interne comme en externe.

Ce portrait sera notamment le résultat de la consolidation des travaux de cartographie des trois EDEC^[2] réalisés pour les filières « électrique », « nucléaire », « des gaz, de la chaleur et des solutions énergétiques associés », et de l'étude « emplois-compétences filière des réseaux électriques ».

Conscients que certains métiers de la branche seraient hors du périmètre des EDEC, les signataires conviennent d'identifier par écart les métiers à inclure dans une nouvelle démarche de cartographie afin de couvrir la majorité des métiers de la branche des industries électriques et gazières.

Pour conduire ces travaux, la branche s'appuiera sur l'observatoire prospectif des métiers et des compétences qu'elle sollicitera pour définir le cahier des charges de l'étude à mener^[3], et pour en piloter le suivi.

[1] GEPP : gestion des emplois et parcours professionnels.

[2] EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences.

[3] Le calendrier de ces travaux est annexé au présent accord.

Ce portrait de branche permettra à l'ensemble des représentants salariés et employeurs de communiquer auprès des salariés de la branche, des pouvoirs publics, du grand public sur les métiers, leur représentation et leur implantation géographique. Ce portrait sera *a minima* accessible sur le site internet du SGE des IEG (secrétariat général des employeurs des IEG) et sur le site de l'observatoire compétences industries de l'OPCO 2i.

Au-delà de la branche des IEG, ce portrait pourra également alimenter des travaux inter-branches en matière d'attractivité des métiers du secteur industriel, notamment à travers la démarche « avec l'Industrie, on a un avenir à fabriquer ».

Ce portrait permettra également de mettre en exergue au niveau interindustriel, les métiers fragilisés, en déclin, en tension, ou en transformation profonde et pour lesquels les salariés devront bénéficier d'actions de formation pour adapter leurs compétences et/ou se reconverter.

1.3.2. Anticiper les évolutions des métiers et des compétences de la branche

Il est communément admis que la transition énergétique et la transformation numérique vont profondément et durablement impacter les métiers du secteur industriel et la manière de les exercer.

Face à ces évolutions majeures, les signataires de l'accord partagent la conviction qu'il faut mener de manière itérative, tant au niveau de la branche que des entreprises, des études prospectives pour mesurer et analyser ces transformations et leurs impacts sur nos métiers et territoires.

Par le présent accord, les signataires conviennent ainsi de travailler à une étude prévisionnelle et prospective des emplois et des compétences de la branche, selon les modalités définies ci-après.

Sous le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des compétences, cette étude se traduira par :

- une analyse des impacts potentiels de la transition énergétique d'une part et de l'intelligence artificielle d'autre part sur l'évolution des métiers de la branche et les besoins en compétences associés ;
- la mise à jour de l'étude des métiers en tension, en déclin, en transformation profonde, en risque d'obsolescence, ou en émergence, nécessaire à l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A (cf. § 2.3.2.2).

L'observatoire prospectif des métiers et des compétences s'attachera à définir les cahiers des charges précis de ces études, qui seront ensuite inscrits dans la feuille de route de la CPNE-FP dans le respect du cadrage budgétaire octroyé par l'OPCO 2i.

Au-delà de cette démarche, les signataires rappellent aux entreprises de la branche l'utilité de mener des démarches prospectives afin d'anticiper et adapter le cas échéant leurs ressources aux évolutions des métiers.

C'est la raison pour laquelle, ces études devront être réalisées aussi bien au bénéfice de la branche que des entreprises.

Ces études prospectives doivent enfin contribuer à favoriser le partage intra-branche IEG et inter-industriel de filières en décroissance (avec des métiers en redéploiement) constituant ainsi de potentiels viviers pour notre branche (ex. filière automobile des moteurs thermiques).

2. Assurer la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la carrière

2.1. L'ambition

Face aux évolutions constantes de nos sociétés, à l'impact des nouvelles technologies sur nos métiers, et à l'allongement de la durée des carrières, la formation professionnelle continue est

un investissement nécessaire et incontournable au maintien de l'employabilité des salariés. Elle tient également un rôle essentiel pour accompagner les évolutions projetées des salariés, et favoriser ainsi « l'ascenseur social » au sein des entreprises de la branche.

La branche des industries électriques et gazières vérifie dans ce cadre que l'ensemble des entreprises permette à chaque salarié d'avoir un accès équitable à la formation professionnelle tout au long de sa carrière, afin de garantir le niveau de compétences attendu pour son poste actuel, mais également encourager et favoriser le développement de ses compétences pour répondre aux besoins de demain et lui permettre d'évoluer dans le cadre d'un parcours professionnel enrichissant.

2.2. Les objectifs

Par le présent accord, les signataires affichent leur volonté de permettre à chaque salarié de développer ses compétences et ses qualifications au regard de l'évolution des métiers et des transformations numériques et technologiques, en lien avec la construction d'un parcours professionnel épanouissant et adapté.

2.3. Les actions à déployer/renforcer

2.3.1. Accès à l'information/communication

Les signataires de l'accord s'engagent à favoriser l'accès de tous les salariés à la formation, notamment en les informant sur l'ensemble des dispositifs existants.

À cet égard, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP) des IEG mettra à jour les documents supports établis dans le cadre du précédent accord de branche (trame type et guides salarié et manager autour de l'entretien professionnel notamment) et établira des fiches pratiques sur chacun des dispositifs de professionnalisation. Ces documents, mis à jour lorsque nécessaire, seront accessibles à l'ensemble des salariés des IEG depuis le site internet du SGE des IEG et par ailleurs diffusés à l'ensemble des entreprises de la branche. Celles-ci seront responsables de leur diffusion auprès de leur ligne managériale et leurs salariés, afin notamment de permettre un égal accès à l'information en la matière.

Cet accès à l'information permettra à chaque salarié de pouvoir co-construire son parcours de développement de compétences, et à toutes les entreprises de la branche de disposer d'un niveau d'information identique.

2.3.2. Faire de la formation un levier d'évolution et de reconnaissance

Comme évoqué ci-dessus, les différents dispositifs en matière de formation ont vocation à être détaillés dans le cadre de fiches pédagogiques, produites par les signataires du présent accord et à destination des managers et des salariés. Aussi, ils sont uniquement listés ici sans recherche d'exhaustivité dans leur contenu.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le plan de formation s'est élargi en plan de développement des compétences, qui permet de prendre en compte et de valoriser différents éléments concourant au développement des compétences, comme les actions de formation (dont la définition s'est également élargie, pour prendre en compte les innovations pédagogiques, la digitalisation et la distanciation, les formations en situation de travail, etc.), les bilans de compétences, les actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) et les actions de formation par apprentissage.

Dans ce cadre, les signataires partagent une volonté commune de promouvoir l'ensemble des dispositifs existants, afin de multiplier les voies d'apprentissage et de développement des compétences pour les salariés.

2.3.2.1. *Entretien professionnel*

Par cet accord, les signataires rappellent aux entreprises l'obligation de proposer un entretien professionnel à tous les salariés, ainsi que la réalisation d'un bilan à six ans.

L'entretien professionnel est l'occasion pour le manager de faire le point avec chaque salarié sur son projet et son évolution professionnels, sa professionnalisation et ses besoins en formation, dans l'emploi actuel ou en préparation d'un futur emploi. Il doit être consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification professionnelle et d'emploi », et a lieu *a minima* à la fréquence définie par la loi^[1]. Cet entretien sera notamment l'occasion d'échanger autour des différents dispositifs de formation existants.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, et être mené par un autre acteur que le manager (RH, conseiller en parcours professionnel...).

Par ailleurs, les signataires rappellent que les salariés au retour d'une absence longue doivent être reçus en entretien professionnel, notamment les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité professionnelle sécurisée ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé maternité ou adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie.

Les signataires rappellent par ailleurs que conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, les salariés titulaires d'un mandat syndical arrivant à échéance, seront reçus en entretien professionnel dans la perspective de leur réintégration.

2.3.2.2. *Plan de développement des compétences*

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation proposées par l'employeur ; il peut intégrer également les actions de bilan de compétences (BDC) et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La notion d'action de formation correspond à un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Lorsque le salarié projette une action de formation ou de certification, via la VAE ou la mobilisation de son CPF, et que celle-ci répond à un besoin avéré de l'entreprise, une contractualisation peut être mise en place, sur proposition du manager, afin d'intégrer cette action au plan de développement des compétences.

En outre, dans le cadre de cette contractualisation, les signataires rappellent que les modalités de reconnaissance de la certification ou du diplôme obtenu par cette action inscrite au plan de développement des compétences, pourront être également convenues.

Il est également possible de réaliser des actions de formations en situation de travail (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

[1] À la date de signature du présent accord, la fréquence minimale est de 2 ans.

2.3.2.3. *Pro-A : reconversion ou promotion par alternance*

Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, « Pro-A », a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Salariés concernés

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification au moins équivalent à une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence (niveau 6).

Formations visées

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

La transition énergétique, la transformation numérique de nombreux processus et la révolution digitale impactent le contenu de beaucoup de métiers et nécessitent une adaptation rapide des compétences des salariés du secteur de l'énergie. Compte tenu de ce contexte, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A (annexée au présent accord) fera l'objet d'un examen en CPNEFP et d'une publication auprès des entreprises de la branche tous les deux ans, à la lumière des études évoquées en 1.3. Celle-ci décidera de l'opportunité de l'actualiser.

Mise en œuvre du dispositif

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'OPCO 2i.

2.3.2.4. *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche individuelle qui permet à tout salarié de transformer son expérience (compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou d'exercice de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale) en diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au RNCP, sans nécessairement suivre une formation.

Elle permet de répondre à la fois aux intérêts et enjeux des salariés et des entreprises, en particulier en réduisant les temps et les coûts d'accès à la qualification.

En tout état de cause, la VAE est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle (acquisition d'un certificat, titre ou diplôme). Elle peut accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles, etc.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Elle peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- d'un dispositif piloté par les associations de transition professionnelle (ATPRO) ;
- d'un CPF.

Participation de salariés à des jurys de VAE : lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, et lui rembourse les frais de participation y afférant selon les règles en vigueur.

2.3.2.5. *Le compte personnel de formation (CPF)*

Tous les salariés de la branche des IEG à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaires sans condition d'ancienneté disposent d'un compte CPF crédité en euros.

Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Le CPF reste un droit individuel à la seule initiative du salarié. Néanmoins, dans le cadre d'un accord entre l'entreprise et le salarié, portant sur des formations intéressant l'entreprise, celles-ci peuvent abonder le CPF quand le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. Cet abondement fera l'objet d'un accord formalisé entre le salarié et son employeur. De même, il est convenu que le suivi de ces formations puisse se faire sur le temps de travail, dès lors que les modalités auront été convenues dans cette même convention. Pour ces formations, la contribution forfaitaire de 100 €, instaurée par le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024, sera prise en charge par l'entreprise.

2.3.2.6. *Le projet de transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Si la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence et d'un maintien de la rémunération suivant des modalités déterminées par le législateur. Pendant le temps de formation, le salarié est considéré en temps de travail effectif.

Il est aussi possible de réaliser la formation en dehors du temps de travail.

2.3.2.7. *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Il peut notamment s'avérer particulièrement utile en cas de reconversion du salarié.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences. Lorsque le bilan de compétences est mis en œuvre avec l'employeur, il est réalisé sur temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences.

2.3.2.8. *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE/C)*

Individuelle ou collective, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE Individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective), quand ses compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Ce dispositif constitue ainsi un outil pour les entreprises de la branche permettant de réduire les difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers en touchant des publics différents

(salariés en reconversion notamment). Ainsi, les signataires du présent accord conviennent que les emplois identifiés dans le cadre du dispositif de la Pro-A sont également ceux correspondant aux besoins identifiés dans le cadre de la POEC.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par France Travail. L'OPCO 2i peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'OPCO 2i dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

2.3.3. Accompagner les salariés dans leur parcours professionnel

Les signataires de l'accord rappellent le rôle des entreprises auprès des salariés dans l'accompagnement de leur parcours professionnel.

À ce titre, les conseillers parcours professionnels notamment ont toute leur place.

Ces conseillers peuvent être présents au sein même des entreprises, ou à l'externe^[1]. Dans ce cadre, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit, personnalisé et confidentiel qui permet au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et d'être accompagné dans son souhait d'évolution ou de transition. Le recours aux services du CEP pourra, sous réserve de l'accord formalisé de l'entreprise, être réalisé pendant le temps de travail du salarié.

2.3.4. Attention portée à certains publics

Les signataires conviennent qu'au-delà de l'obligation légale de chaque entreprise de former tous ses salariés, la branche portera une attention particulière au taux d'accès à la formation de certains publics énumérés ci-dessous :

- les salariés en situation de handicap ;
- les femmes ;
- les salariés qui comptent au moins vingt ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans ;
- les salariés disposant d'un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au niveau 3) pour élever leur niveau de qualification ;
- les salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis au moins 4 ans au sein de leur entreprise ;
- les salariés exerçant un mandat syndical.

Une analyse consolidée sera produite et partagée au niveau de la branche. Dans cette perspective, un bilan annuel sera effectué et partagé en comité de suivi du présent accord, sur la base des indicateurs de suivi (cf. § 2.4)

2.3.5. Expérimentation de dispositifs innovants

2.3.5.1. Gestion des connaissances (« Knowledge Management ») et transmission des savoirs entre générations

Les signataires conviennent que la connaissance est constitutive du patrimoine immatériel des entreprises et donc de la branche. À ce titre, elle représente une valeur industrielle et un atout compétitif considérable qu'il est nécessaire de préserver et dont il faut assurer la transmission.

[1] Les coordonnées des CEP sont accessibles sur le site <https://mon-cep.org/>.

Dans cet esprit, le développement des compétences passe par un recours accru à toutes les formes d'apprentissage, incluant les dispositifs de « gestion des connaissances » communément appelé « Knowledge Management ».

Les signataires du présent accord encouragent ainsi les entreprises à mettre en place et à développer ce type de dispositif au sein des entreprises de la branche et les invitent à veiller particulièrement à la transmission des savoirs et au transfert de compétences entre générations.

2.3.5.2. Partage sur les dispositifs innovants en matière de professionnalisation (plateforme, ressources numériques diverses...)

Afin d'encourager l'utilisation d'outils modernes dans le champ du développement des compétences, les signataires de l'accord encouragent les entreprises de la branche des IEG à partager sur leurs initiatives dans ce domaine et plus particulièrement sur les dispositifs innovants en matière de professionnalisation (plateformes numériques, ressources numériques diverses, utilisation de l'IA dans le domaine de la formation, démarches de gestion des connaissances, ...). Ces initiatives pourront être présentées et partagées lors d'un séminaire organisé par la CPNE-FP sur la période de l'accord.

2.3.6. Assurer les conditions d'accès à une formation de qualité

Les signataires s'accordent sur l'importance d'offrir des formations de qualité aux salariés, pour garantir un développement efficient de leurs compétences. Depuis la loi de 2018, la certification Qualiopi atteste de la qualité de ces formations^[1].

Dans cet esprit, la branche encourage les entreprises à tenir compte des évaluations des formations afin de s'assurer de la qualité des formations dispensées par les organismes externes de formation.

Pour les entreprises qui bénéficient d'organismes internes de formation (OIF), la certification Qualiopi est un gage de qualité, reconnu par l'externe, et permet notamment de s'assurer du bon niveau des formations dispensées, notamment par la mise en œuvre des évaluations, ainsi que de la compétence des formateurs qui interviennent dans celles-ci.

Dans ce cadre, les signataires de l'accord soulignent l'importance du métier de formateur interne, au sein des entreprises qui bénéficient de leur propre OIF. En effet, ces derniers sont des acteurs essentiels au développement des compétences au sein des entreprises de la branche ; l'attractivité des postes de formateurs constitue un enjeu important pour garantir la bonne couverture des besoins de formation. Ainsi, la branche, dans le cadre de ces actions avec l'OPCO 2i sur l'attractivité de ses métiers, s'engage à mettre en lumière celui de formateur.

2.4. Indicateurs

Dans la perspective d'un suivi rigoureux, un bilan annuel sera effectué et partagé en comité de suivi du présent accord, sur la base des indicateurs suivants :

- taux d'accès à la formation des salariés, par genre ;
- taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap ;
- taux d'accès à la formation des salariés de 45 ans et plus ;
- taux d'accès à la formation des salariés de niveau de qualification inférieur ou égal au niveau III^[2] ;

[1] La certification Qualiopi est une accréditation de qualité accordée aux organismes de formation qui remplissent les conditions fixées par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Elle permet d'attester de la qualité des formations dispensées à travers un référentiel national de qualité Qualiopi, qui comporte 7 critères répartis en 32 indicateurs (lien hypertexte vers document).

[2] Niveau III équivaut à CAP/BEP.

- taux de salariés n’ayant pas eu d’action de formation depuis 4 ans ;
- nombre d’heures de formation par salarié formé ;
- nombre d’heures moyen de formation par salariés.

3. Promouvoir l’alternance comme levier majeur de recrutement et d’insertion professionnelle

3.1. L’ambition

L’alternance constitue un dispositif majeur au service des enjeux de compétences des entreprises de la branche, et un puissant levier d’insertion pour les jeunes et les populations éloignées de l’emploi.

Les signataires de l’accord ont la conviction que les entreprises de la branche ont un rôle social à jouer dans ce cadre. L’alternance est en effet une opportunité à la fois pour l’entreprise et pour les alternants.

Par cet accord, la branche porte l’ambition de faire de l’alternance (contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation) un des premiers leviers de recrutement, en s’attachant notamment à mettre en place un accompagnement adapté et attractif. En effet, les signataires de l’accord conviennent que le taux d’accueil d’alternants au sein de la branche des IEG se situe à un niveau adapté^[1], et qu’il convient de le maintenir sur la durée de l’accord.

En revanche, il semble nécessaire de mieux accompagner cet engagement et cet investissement afin d’augmenter le taux d’alternants recrutés en lien avec les besoins de la branche.

3.2. Les objectifs

Le présent accord vise à :

- améliorer le taux de transformation (nombre d’alternants diplômés recrutés/nombre d’alternants diplômés) des alternants sur les métiers où les besoins de recrutements les plus importants sont exprimés ;
- attirer des alternants de qualité pour enrichir nos viviers de recrutement.

3.3. Les actions à déployer/renforcer

3.3.1. Attractivité de la branche

Les signataires de l’accord s’engagent à développer l’attractivité de la branche pour les alternants, notamment par une participation de la branche, en lien avec l’OPCO 2i, à la campagne « avec l’industrie, on a un avenir à partager ».

Pour faire face aux enjeux de recrutement, les signataires de l’accord invitent les entreprises de la branche à orienter leur campagne d’alternance en priorité vers les profils qui se forment aux métiers dont elles ont besoin.

Les signataires s’engagent également dans ce cadre à examiner, avec l’OPCO 2i, les conditions d’une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels et techniques^[2].

Par ailleurs, les signataires rappellent que les entreprises peuvent soutenir les établissements qui développent des actions pour renforcer l’attractivité des métiers techniques auprès des jeunes femmes, par le biais d’une bonification de la part locale de leur taxe d’apprentissage.

[1] Au 31 décembre 2023, le taux d’accueil des alternants au périmètre de la branche des IEG s’élève à 6,9 %.

[2] Cf. accord de branche relatif à la mixité et à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 juillet 2024 (§ 1.2.3).

3.3.2. Dispositifs d'insertion des publics éloignés de l'emploi

Les signataires s'engagent à promouvoir des dispositifs favorisant l'accueil des personnes éloignées de l'emploi, dans le cadre notamment de contrats de professionnalisation, comme les dispositifs de POEI/C évoqués au § 2.3.4.2, ou encore de pré-apprentissage et classes passerelles. Un partage sur ces dispositifs sera présenté en comité de suivi du présent accord.

Le pré-apprentissage est un moyen pour les jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires ou d'emploi, de renouer avec les études en côtoyant le monde de l'entreprise. Des solutions sont proposées qui permettent notamment la remise à niveau des connaissances de base, la recherche d'une orientation adaptée, l'initiation méthodique au métier choisi, la préparation du jeune pour son intégration dans l'entreprise.

Les classes passerelles, quant à elles sont des dispositifs destinés à offrir à des bacheliers professionnels encore sans proposition d'admission en écoles, des solutions de poursuite d'études en sections de techniciens supérieurs (STS) après une année d'adaptation leur permettant d'atteindre les attendus de l'entrée en STS.

3.3.3. Recrutement, accueil et intégration des alternants

Afin de répondre à l'ambition portée par cet accord d'améliorer le taux d'embauche des alternants sur les métiers cœur et les qualifications dont les entreprises de la branche ont besoin, il est essentiel que celles-ci fiabilisent leur processus de recrutement des alternants concernés, en considérant cette action comme la première étape de l'embauche.

À cet égard, les signataires de l'accord encouragent les entreprises à signifier, si possible, dès le départ la possibilité d'embauche à l'issue de l'alternance, auprès des candidats dont la formation répond aux besoins de recrutements. Ceci, bien sûr dans l'hypothèse où le candidat obtienne son diplôme et ait réussi son intégration au sein de l'entreprise dans le cadre de son alternance.

Les entreprises de la branche sont également invitées à renforcer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de leurs alternants afin de favoriser un sentiment d'appartenance et ainsi optimiser les possibilités d'embauche. Dans cette optique, des fiches pratiques seront proposées par la branche.

En outre, la branche proposera un guide à destination des entreprises, notamment les TPE/PME, afin de les appuyer sur le processus de contractualisation et leur rappeler les règles applicables aux alternants (rémunération, temps de travail, etc.).

De même, un guide à destination des alternants, les informant de leurs droits et devoirs sera proposé aux entreprises par la branche.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accueil et l'insertion des alternants en situation de handicap, un guide apprentissage et handicap sera disponible sur le site du SGE et diffusé auprès des entreprises par les représentants UFE/UNEmIG.

Enfin, les signataires souhaitent mettre en avant un socle minimal commun de droits pour les alternants de la branche. Ainsi, alors que la loi avenir professionnel prévoit, dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'octroi de 5 jours d'absence non rémunérés au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens, les entreprises de la branche s'engagent à accepter ces 5 jours en absence rémunérée et à étendre cette disposition aux alternants en contrat de professionnalisation.

De même, les signataires recommandent aux entreprises de la branche d'attribuer une rémunération minimale pour les salariés en contrat d'apprentissage, âgés de 18 à 20 ans, à hauteur de 45 % du Smic la première année, et de 55 % la deuxième année.

3.3.4. L'accompagnement des alternants vers l'emploi

Les signataires souhaitent favoriser l'accompagnement des alternants vers l'emploi.

Ainsi, pour ceux dont les compétences et les qualifications correspondent aux besoins des entreprises, celles-ci sont encouragées à optimiser leur processus d'embauche, dans le respect des règles statutaires en vigueur, en le rendant plus réactif, pour faciliter le recrutement des candidats dès lors qu'ils ont obtenu leur diplôme et que leur profil a été qualifié favorablement par leurs tuteur et manager à l'issue de leur période d'alternance.

Pour les alternants qui n'auraient pas d'opportunité d'emploi au sein des entreprises de la branche, comme une partie des alternants au sein des fonctions support, un accompagnement spécifique vers l'emploi externe pourra leur être proposé, comme une aide à la rédaction de CV, la production d'une lettre de recommandation, ou tout autre dispositif adapté.

Afin de mutualiser l'investissement fait en matière d'alternance au sein de la branche, les signataires s'engagent à instruire la possibilité de mettre en place un dispositif de mise en visibilité des alternants qualifiés (c'est-à-dire diplômés et validés par leur entreprise) au niveau de la branche.

3.3.5. Le rôle fondamental du tuteur^[1] et sa reconnaissance

Les tuteurs sont des acteurs clés de l'alternance. Ils doivent être formés et accompagnés pour comprendre les déterminants de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis. Dans ce contexte, il est convenu qu'un tuteur ne peut encadrer plus de deux alternants par année scolaire.

La mission tutorale fera ainsi systématiquement l'objet d'une contractualisation par une lettre de missions précisant les objectifs, les moyens mis à disposition (durée, responsabilités respectives, temps disponible...).

Pour accompagner cette volonté exprimée par les signataires, ceux-ci conviennent de proposer un guide à destination des tuteurs, afin de les appuyer dans ce rôle, au-delà de leur participation à une formation obligatoire.

Par ailleurs, les signataires considèrent que la fonction tutorale exercée par un salarié offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent dans leur activité professionnelle, et de développer leurs compétences (comme première expérience de management par exemple). Cette mission fait pleinement partie de l'activité du salarié. Elle devra être formalisée dans son EAP et sera pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité et de ses compétences. Dans cet esprit, les signataires préconisent la participation du tuteur au recrutement de l'alternant.

Afin de reconnaître et de valoriser la mission tutorale, les signataires décident que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie du versement d'une prime selon des modalités définies par chaque entreprise de la branche. Cette prime ne pourra pas être inférieure à 200 euros par tuteur.

3.3.6. Le partage de bonnes pratiques

Dans le cadre de l'ambition de cet accord en matière d'alternance, les signataires souhaitent reconduire le principe d'un séminaire de branche sur la durée de l'accord, permettant le partage d'informations et de bonnes pratiques, et favorisant l'inspiration. Les contours et modalités pratiques de ce séminaire seront définis et validés par une délibération de la CPNEFP.

[1] Par tuteur, on entend également maître d'apprentissage.

3.4. Indicateurs

- Taux d'alternants par genre, filière technique, commerciale et tertiaire.
- Taux d'alternants par genre, embauchés dans la branche, à l'issue de leur alternance par filière technique, commerciale et tertiaire.

4. Garantir l'accès à la formation et à l'information pour les TPE/PME

4.1. L'ambition

Les signataires conviennent que les ambitions, objectifs et actions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises dont aux TPE/PME.

Pour autant, ils souhaitent, à travers ce chapitre porter une attention particulière à ces dernières, en mettant notamment en visibilité les actions en matière de formation et de développement des compétences réalisées au bénéfice des salariés de ces structures sur les territoires.

Les signataires souhaitent en particulier promouvoir le dispositif Pro-A, dans l'hypothèse où il est maintenu, en faveur des TPE-PME, quand bien même ce dispositif est ouvert à l'ensemble des entreprises de la branche.

Enfin, les signataires souhaitent s'assurer que les TPE/PME poursuivent leur dynamique d'accueil de salariés en alternance.

4.2. Les objectifs

- Identifier les besoins des entreprises et des salariés des TPE/PME pour que l'appui de la branche soit pertinent, dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation, la mise en œuvre d'études prospectives, et l'adaptation des compétences et des recrutements aux évolutions des métiers, notamment à la maille territoriale.
- Permettre aux salariés de bénéficier de formation de reconversion ou de promotion, par le biais du déploiement de la Pro-A.
- Garantir la poursuite du déploiement de l'alternance au sein des TPE/PME.

4.3. Les actions à déployer/renforcer

4.3.1. Favoriser l'accès à la formation pour les salariés des TPE/PME

Les groupements d'employeurs de la branche, représentants les TPE/PME^[1], assureront la diffusion des informations nécessaires à un déploiement efficace des plans de développement des compétences, notamment en organisant une réunion annuelle d'informations avec l'OPCO 2i respectivement :

- avec l'ensemble des ELD ;
- avec les entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles l'OPCO 2i est en charge du financement et de la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

Cette réunion doit permettre la bonne diffusion de l'information relative à l'appui et à la prestation de service prévue et proposée par l'OPCO 2i à destination des TPE/PME, en particulier pour celles de moins de 50 salariés.

- Pour mémoire, l'OPCO 2i assure un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant :
- d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

[1] Animés par l'UNELEG (pour l'UFE) et par gaz et territoires (pour l'UNEmIG).

Les fiches synthétiques et pédagogiques reprenant les dispositifs de formation, mises à jour par la branche et évoquées au chapitre précédent, feront l'objet d'une publication sur le site internet du SGE des IEG et d'une diffusion accompagnée auprès de l'ensemble des TPE/PME.

Les employeurs des grandes entreprises de la branche proposent d'instruire les demandes que les TPE/PME pourraient formuler pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation (partage sur les organismes et/ou stages, voire plateformes de formation, testés et validés ; accès aux stages internes pertinents ; veille réglementaire ; etc.).

Dans cette optique, les représentants employeurs en charge des TPE/PME lanceront une enquête tous les deux ans en ce sens, qu'ils analyseront afin d'instruire les points identifiés avec les représentants employeurs des grandes entreprises. Un point d'avancée annuel sera réalisé sur le sujet en comité de suivi du présent accord.

Les représentants employeurs en charge des TPE/PME resteront en veille et à l'écoute des besoins de ces entreprises pour les appuyer en tant que de besoin sur les sujets formation, emploi et alternance et ingénierie financière.

À cet égard, des formations spécifiques et/ou des ateliers seront proposés aux TPE/PME par les syndicats employeurs des TPE/PME pour les accompagner sur ces sujets, au-delà des prestations proposées par l'OPCO 2i en la matière.

Afin de s'assurer que les salariés des TPE/PME bénéficient d'un accès à la formation, les signataires du présent accord conviennent de faire un point spécifique sur le sujet en comité de suivi annuel, sur la base notamment du taux d'accès à la formation des salariés concernés.

4.3.2. Développer le dispositif Pro-A

Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, « Pro-A », a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif, présenté dans le chapitre précédent, car ouvert à l'ensemble des entreprises de la branche, sera plus particulièrement proposé aux TPE-PME. Les employeurs de la branche s'engagent notamment à diffuser l'information et à encourager la mise en œuvre de ce dispositif auprès de l'ensemble de ces entreprises.

Un bilan du nombre de dispositifs Pro-A mis en œuvre au périmètre de la branche (avec un focus sur les TPE/PME) sera partagé annuellement lors du Comité de suivi du présent accord.

4.3.3. Garantir la dynamique de l'alternance

Les TPE/PME de la branche ont montré ces dernières années une volonté d'accueil des salariés en alternance, appuyées en cela par les aides financières associées. Les signataires de l'accord porteront une attention particulière au maintien de cette dynamique, alors même que les aides financières sont en décroissance, notamment en faisant bénéficier aux TPE/PME du poids de la branche des IEG dans l'examen régulier des niveaux de prise en charge (NPEC) des diplômes intéressants les TPE/PME.

4.4. Indicateurs

- Taux d'accès à la formation des salariés des TPE/PME.
- Taux d'alternants au sein des TPE/PME.
- Nombre de bénéficiaires du dispositif Pro-A, sur les TPE/PME, et sur l'ensemble des entreprises de la branche.

5. Favoriser un dialogue social constructif au bénéfice de la branche

5.1. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP) des IEG

Sous réserve des attributions propres à la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) et dans le respect des dispositions définies par l'accord de branche traitant du dialogue social dans la branche professionnelle des IEG^[1], la CPNE-FP est chargée de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle et l'emploi du présent accord. Elle assure à ce titre les missions de commission formation de branche.

5.1.1. Rôle de la CPNE-FP

La CPNE-FP a pour mission la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle. Elle est également sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des niveaux de prise en charge...).

Instance paritaire, la CPNE-FP des IEG s'appuie sur l'opérateur paritaire de compétences interindustriel (OPCO 2i) et l'observatoire prospectif des métiers et des compétences dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche.

La CPNE-FP vote des délibérations (NPEC, feuille de route budgétaire, investissements CFA...) qui sont transmises à l'OPCO 2i pour instruction en commissions puis validation en conseil d'administration.

La CPNE-FP partage enfin l'information et les travaux menés dans les commissions et au conseil d'administration de l'OPCO 2i.

5.1.2. Composition et fonctionnement de la CPNE-FP

La CPNEFP est une instance paritaire, dont la composition et le fonctionnement sont décrits dans le règlement intérieur de l'instance en vigueur^[2].

5.1.3. Comité restreint de la CPNE-FP

Le comité restreint de la CPNE-FP a pour rôle principal de préparer les réunions plénières de la CPNE-FP et en particulier d'en arrêter l'ordre du jour, en tenant compte des instances de l'OPCO 2i et des échéances relatives à des sujets nécessitant un positionnement de la CPNE-FP.

Il se réunit en amont des réunions plénières. Il comprend, parmi les membres de la CPNE-FP :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

5.2. L'observatoire prospectif des emplois et des compétences de la branche

Sous l'autorité de la CPNE-FP, l'observatoire prospectif des métiers et des compétences produit des informations permettant aux représentants des salariés et des employeurs d'identifier les orientations en matière de formation professionnelle et d'emploi.

[1] Accord du 4 février 2021 relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières.

[2] À la date de signature du présent accord, le règlement intérieur de la CPNE-FP est celui du 31 mars 2014 modifié par avenant du 27 mars 2018.

5.2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des compétences effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces demandes feront préalablement l'objet d'un vote à la majorité des membres de la CPNE-FP.

Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche des IEG s'appuie en priorité sur les études macro-économiques disponibles ; à défaut, l'observatoire s'appuiera sur les besoins exprimés en CPNE-FP pour proposer le contenu d'études prospectives à conduire.

5.2.2. Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des compétences est piloté paritairement sous l'autorité de la CPNE-FP. Celle-ci définit les objets d'études et analyses que l'observatoire doit mener et détermine le calendrier *ad hoc*.

Cet observatoire est composé de membres issus de la CPNE-FP :

- un à deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles applicables, l'opérateur de compétence de la branche pourra assurer, dans le cadre de la feuille de route budgétaire validée en CPNE-FP, la prise en charge financière des travaux de l'observatoire.

Sur initiative de la CPNE-FP, des financements spécifiques, extérieurs à l'opérateur de compétence, pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou européen en fonction des projets à développer.

Un bilan annuel des travaux de l'observatoire sera effectué en comité de suivi de l'accord.

5.2.3. Comité de suivi de l'accord formation & alternance de la branche des IEG

Un comité de suivi du présent accord formation & alternance de la branche des industries électriques et gazière est mis en place pour assurer le suivi de cet accord et faire le bilan annuel des actions réalisées dans ce cadre. À l'issue du comité de suivi, le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord est présenté dans une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) suivante.

Composition

Ce comité est composé de deux représentant(e)s des fédérations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentant(e)s des groupements d'employeurs retenu(e)s parmi les membres de la CPNE-FP des IEG.

Fonctionnement

Il est présidé par un(e) membre représentant(e) parmi les groupements d'employeurs. Il se réunit une fois par an à l'été.

Le secrétariat du comité de suivi (ordre du jour, invitation, compte-rendu) est assuré par le secrétariat général des employeurs.

6. Dispositions finales

Le présent accord se substitue à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation et l'alternance dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières révisé par l'avenant du 26 mai 2023.

Les dispositions et engagements spécifiques de la branche, actées dans le présent accord, ont vocation à être déclinées dans les entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France hexagonale ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de cinquante salariés, également concernées par la formation professionnelle et l'alternance dans la branche professionnelle des IEG.

6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

6.3. Notification, dépôt et publicité

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

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

6.4. Extension

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

6.5. Révision

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

6.6. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de quatre ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord. À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Animateur QHSE	RNCP30069	Licence professionnelle	Licence professionnelle gestion des risques industriels et technologiques	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Auditeur QHSE	RNCP35496	BUT	BUT hygiène sécurité environnement	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Animateur QHSE	RNCP36480	TP	TP animateur qualité sécurité environnement	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38361	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B froid et conditionnement de l'air	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38980	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Automaticien	RNCP38561	TP	TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	Niveau 3 (CAP, BEP)
Automaticien	RNCP37115	BTS	BTS conception et réalisation de systèmes automatisés	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38713	TP	TP technicien supérieur en automatique et informatique industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38924	TP	TP technicien spécialisé en systèmes numériques industriels	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP35408	BUT	BUT génie électrique et informatique industriel	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Chargé d'affaires	RNCP37561	BTS	BTS assistance technique d'ingénieur	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP37199	BTS	BTS travaux publics	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP38980	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)

Nom métier	Code RINCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Chef d'exploitation	RNCP37277	TP	TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP12766	BTS	BTS environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP37464	BTS	BTS conception des processus de réalisation de produits	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP37374	BTS	BTS conception de produits industriels	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP17700	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité bâtiment et travaux publics	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Conducteur de travaux	RNCP29170	Titre ingénieur	Titre ingénieur ESTP spécialité bâtiment	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Conducteur de travaux	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP38216	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP37495	BTS	BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP35482	BUT	BUT génie civil – Construction durable : travaux bâtiment	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Contrôleur de gestion	RNCP39159	BTS	BTS comptabilité et gestion	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Contrôle de gestion	RNCP35378	BUT	BUT gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Contrôleur de gestion	RNCP35918	Master	Master contrôle de gestion et audit organisationnel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Contrôleur de gestion	RNCP35991	Master	Master comptabilité contrôle audit	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP31485	Titre ingénieur	Titre ingénieur électronique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP37837	TP	TP Data Analyst	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Data Analyst	RNCP35392	Master	Master sciences des données	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP4619	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur en informatique et réseaux de communication	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP38364	BTS	BTS support à l'action managériale	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP35030	TP	TP assistant ressources humaines	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Ingénieur	RNCP36330	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité génie électrique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP10980	Titre ingénieur	Titre ingénieur télécom Lille	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP13207	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur CESI spécialité maintenance	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP14467	Titre ingénieur	Titre ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure d'arts et métiers	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP38058	Titre ingénieur	Titre ingénieur ENSAM spécialité travaux publics	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37953	Titre ingénieur	Titre ingénieur des mines Saint-Étienne spécialité génie nucléaire	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16044	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur production et méthodes industrielles	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16045	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie énergétique et climatique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16153	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie industriel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16694	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie atomique de l'INSTN	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39448	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur centrale Lyon spécialité production d'énergie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP38674	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité génie électrique Poly-tech Nantes	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17095	Titre ingénieur	Titre ingénieur école nationale supérieure de l'énergie, de l'eau et de l'environnement	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37955	Titre ingénieur	Titre ingénieur UT Troyes spécialité automatique et informatique industriel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17682	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur diplômé de l'ECAM spécialité énergie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39267	Titre ingénieur	Titre ingénieur sciences et technologies nucléaires	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39028	Titre ingénieur	Titre ingénieur de l'école supérieure d'ingénieurs en génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP18715	Titre ingénieur	Titre ingénieur de l'école nationale supérieure d'informatique et de mathématiques appliquées	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP38327	Titre ingénieur	Titre ingénieur d'exploitation des systèmes de production	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP25702	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie des systèmes industriels	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP25760	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité énergie, risques et environnement	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39164	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité télécommunications et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP31471	Master	Master méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP31485	Titre ingénieur	Titre ingénieur électronique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP38683	Master	Master ingénierie nucléaire	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP37668	Titre ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure des mines de Paris en convention avec le Conservatoire national des arts et métiers, spécialité énergétique, en partenariat avec ISUPFERE	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37440	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité mécanique et automatique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP34865	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur ingénieur spécialité informatique et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35712	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité mécanique et génie hydraulique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35714	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité électronique et génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35917	Master	Master management	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP36344	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité mécanique et production	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP36811	Titre ingénieur	Ingénieur diplômé du CNAM spécialité énergétique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP4619	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur ingénieur en informatique et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP37864	Master	Master manager de projet	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35908	Master	Master management des systèmes d'information	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35910	Master	Master management de l'innovation	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35916	Master	Master management et administration des entreprises	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Manager de projets	RNCP35922	Master	Master management entrepreneuriat et management de projets	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP34759	Master	Programme grande école EM Normandie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35924	Licence	Licence gestion	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Manager de projets	RNCP36288	TP	TP responsable en management d'unité et de projet	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Manager de projets	RNCP36419	Master	Programme grande école Kedge Business School	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Opérateur de démantèlement	RNCP12766	BTS	BTS environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Opérateur de démantèlement	RNCP503	CAP	CAP agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3 (CAP, BEP)
Technicien de laboratoire	RNCP13874	Bac pro	Bac pro laboratoire contrôle qualité	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de laboratoire	RNCP38361	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B froid et conditionnement de l'air	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP38980	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30050	Licence professionnelle	Licence professionnelle chimie : formulation	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30051	Licence professionnelle	Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30111	Licence professionnelle	Licence professionnelle métiers de la qualité	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP39379	TP	TP technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP36968	BTS	BTS maintenance des systèmes, option B systèmes énergétiques fluidiques	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Technicien de laboratoire	RNCP35480	BUT	BUT mesures physiques	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP38382	BTS	BTS métiers de la chimie	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP570	CAP	CAP employé technique de laboratoire	Niveau 3 (CAP, BEP)
Technicien de maintenance	RNCP38361	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B froid et conditionnement de l'air	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP38878	Bac pro	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP37637	TP	TP chargé de maintenance en environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35191	TP	TP technicien de maintenance industrielle	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP36968	BTS	BTS maintenance des systèmes, option B systèmes énergétiques fluidiques	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP36968	BTS	BTS maintenance des systèmes : option A : systèmes de production	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP38216	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35697	Bac pro	Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35698	Bac pro	Bac pro maintenance des systèmes de production connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35844	Bac pro	Bac pro maintenance et efficacité énergétique	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP36247	TP	TP technicien supérieur de maintenance industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien d'exploitation	RNCP37235	MC	Mention complémentaire technicien en réseaux électriques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP37509	TP	TP technicien réseaux gaz	Niveau 4 (BAC, BT, BP)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Technicien d'exploitation	RNCP38878	Bac pro	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP38569	Bac pro	Bac pro technicien gaz	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien d'exploitation	RNCP38216	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)

Annexe 2 Indicateurs de suivi de l'accord

Taux d'accès à la formation des salariés, par genre.

Taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap.

Taux d'accès à la formation des salariés de 45 ans et plus.

Taux d'accès à la formation des salariés de niveau de qualification inférieur ou égal au niveau III.

Taux de salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis 4 ans.

Nombre d'heures de formation par salarié formé.

Nombre d'heures moyen de formation par salariés.

Taux d'alternants par genre, filière technique, commerciale et tertiaire.

Taux d'alternants par genre, embauchés dans la branche, à l'issue de leur alternance par filière technique, commerciale et tertiaire.

Taux d'accès à la formation des salariés des TPE/PME.

Taux d'alternants au sein des TPE/PME.

Nombre de bénéficiaires du dispositif Pro-A, sur les TPE/PME, et sur l'ensemble des entreprises de la branche.

Annexe 3 Calendrier des actions de l'accord

4 ^{ème} T 2024	2025	2026	2027	2028
<ul style="list-style-type: none">• Portrait de Branche*• Etude de l'impact de l'IA*• Production et diffusion de fiches pratiques sur les dispositifs existants de professionnalisation• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none">• Réunion annuelle avec OPCO 2i• Enquête annuelle• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)	<ul style="list-style-type: none">• Mâj liste des métiers en tension, en transformation,...*• Production et diffusion de supports relatifs à l'entretien professionnel ; et guides alternance• Séminaire sur l'alternance• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none">• Réunion annuelle avec OPCO 2i• Enquête annuelle• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)	<ul style="list-style-type: none">• Etude de l'impact de la transition énergétique*• Séminaire sur dispositifs innovants en matière de professionnalisation• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none">• Réunion annuelle avec OPCO 2i• Enquête annuelle• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)	<ul style="list-style-type: none">• Mâj Portrait de Branche *• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none">• Réunion annuelle avec OPCO 2i• Enquête annuelle• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)• Bilan de l'accord	

* Sous réserve de validation par l'Opco 2i de la feuille de route budgétaire

* Sous réserve de validation par l'OPCO 2i de la feuille de route budgétaire

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

Accord professionnel

INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

Accord du 28 avril 2025

relatif à l'activité partielle de longue durée « Rebond »
pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : ASET2550697M

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

FNB ;
FFSL ;
FNIB ;
FNMIAMB ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
SNIPL ;
Bois et voies ferrées ;
SNIBC ;
SEILA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO construction ;
FNCB CFTD ;
CFTC BATIMAT-TP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des industries du bois et de l'importation des bois ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée « Rebond » pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée « Rebond » « destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la dégradation de la conjoncture sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise.

Ils ont donc convenu de négocier le présent accord sur la base des constats suivants :

1. La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises à la lumière des facteurs suivants

Les problèmes d'intempéries qui ne permettent pas la sortie du bois en forêt et qui peuvent perdurer (période d'interdiction d'exploitation, gestion des feux de forêts et augmentation des prix d'achat).

Le prix du transport routier qui est en forte hausse.

Pour le secteur de la tonnellerie, des problèmes climatiques qui ont eu des incidences sur les vendanges et des problèmes de transport à l'étranger, des problèmes d'insécurité avec donc des coûts plus importants répercutés sur les clients.

Une augmentation significative du prix d'achat des bois issue d'une certaine raréfaction de la matière et des périodes restreintes d'exploitation.

L'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois.

L'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels).

Les effets des restructurations au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des difficultés d'approvisionnement de certains groupes et de la diminution des achats bois ce qui nécessite des recherches de nouveaux marchés.

La difficulté et l'incertitude des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises notamment liée à des politiques de taxation des produits extrêmement fluctuant dans le contexte international.

Les craintes de défaillance d'entreprises clientes car de plus en plus en redressement ou en liquidation judiciaire.

2. Les perspectives d'activité de la branche et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité

La situation actuelle ne remet cependant pas en cause la pérennité des entreprises elle-même liée aux différentes actions liées à l'utilisation et à la valorisation du matériau bois.

On citera à ce titre les politiques conduites pour reconnaître au bois son rôle essentiel en matière de gestion durable et environnemental (rachat droit carbone et incidences CO₂), les actions de promotion des marchés intérieurs et extérieurs assurant le développement de l'utilisation du matériau « bois » par rapport à d'autres produits, son caractère de ressource durable et renouvelable, son utilisation essentielle dans l'ensemble de la politique industrielle y compris en matière d'énergie.

Les axes essentiels de pérennité sont donc notamment :

- un engagement sur l'utilisation et la valorisation du produit bois ;
- une présence du bois dans la problématique de l'énergie renouvelable ;
- la recherche permanente de nouveaux clients à travers une multiplication des produits bois et matériaux bois ;
- le développement de la recherche fondamentale pour l'identification de nouveaux produits bois ;
- le développement de nouvelles essences, y compris pour anticiper les conséquences du changement climatique en intégrant les axes d'actions des plans gouvernementaux ;
- une politique gouvernementale qui souhaite contribuer à la valorisation des industries du bois en France.

3. Les besoins de développement des compétences dans la branche, associé aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Les principaux axes d'actions en matière de politique de formation professionnelle sont relatifs aux domaines ci-dessous énoncés :

- parcours de formation spécifiques ;
- réalisation d'un état des lieux et diagnostic prospectif des besoins en compétences des actifs et des entreprises de la filière bois et forêt : dans le cadre de l'EDEC sylviculture et exploitation forestière, les OPCO AKTO et OCAPAT mandatés par leurs branches professionnelles respectives conduisent cette étude sur l'évolution des besoins en compétences dans la filière bois et forêt. L'objectif est d'analyser les effets des transitions en cours et notamment écologiques et numériques sur les métiers et les compétences du secteur, de proposer une cartographie actualisée des métiers, et de vérifier la pertinence de l'offre de formation actuelle pour répondre aux besoins futurs de qualification ;
- l'EDEC se déclinera en intégrant les besoins identifiés au sein des secteurs de la transformation et commercialisation du bois.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège – Travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multi-formes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 | Application de l'accord

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail ; et
- à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3 | Élaboration par l'employeur d'un document aux fins de validation ou d'homologation

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée « rebond » en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD « Rebond ».

Ce document comporte :

- un diagnostic sur :
 - la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
 - les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité ;
 - les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise, le groupe aux perspectives d'activité mentionnées ci-dessus ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
- le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, sauf dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les salariés seront informés des modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans le document établi par l'employeur effectivement validé ou homologué par les autorités compétentes.

Article 4 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent *a minima* sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, *a minima* à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, sur le périmètre précis des salariés concernés par l'APLD Rebond, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou de gestions des emplois et des parcours professionnels qui aboutiraient à la suppression des postes.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues. De même, l'administration peut ne pas exiger le remboursement de l'allocation lorsque celui-ci est incompatible avec la situation de l'établissement de l'entreprise ou du groupe.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment :

- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences ;
- les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation ;
- les engagements en matière de formation professionnelle qui concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Dans ce cadre seront également concernées les actions de formation au bénéfice de la population senior à qui pourra être proposée notamment les formations au tutorat, les formations à l'accueil des nouveaux arrivants et celles relatives à la transmission des savoirs et des savoir-faire ;

- les actions pouvant être éligibles en application du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour lesquelles les employeurs informeront les salariés, ou le cas échéant rappelleront aux salariés que ce dispositif existe et qu'il est mobilisable gratuitement.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée rebond sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

Article 5 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « Rebond » ne pourra être inférieure au montant prévu à l'article 17 du décret du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Il est rappelé que pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Article 6 | Procédure d'homologation

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par les articles 8 à 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Le dispositif est ainsi applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision de validation ou d'homologation. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le

premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Au cours de la durée d'application définie ci-dessus, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois. L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en activité partielle de longue durée rebond d'une durée maximale de six mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

Après instruction du diagnostic actualisé, du bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements, et communication du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond, l'autorité administrative peut accorder le renouvellement de l'autorisation. La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

La décision de renouvellement d'autorisation ou de refus de ce renouvellement est notifiée à l'employeur. L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au point 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE fera un bilan qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et sera applicable jusqu'à la date ultime prévue par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finance pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée par les partenaires sociaux.

Article 11 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

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

Fait à Paris, le 28 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250300-000725

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
