



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2026-21
23 mai 2026

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-21 du 23 mai 2026

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-21.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-21 du 23 mai 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant du 15 avril 2026 relatif à la dérogation temporaire à l'accord du 2 avril 1998 « CFA-Voyageurs »	6
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 2 du 15 avril 2026 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire (transport interurbain de voyageurs)	9
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : avenant du 13 avril 2026 à l'accord du 21 octobre 2019 relatif au financement du dialogue social	11
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : avenant n° 1 du 6 mars 2026 à l'accord du 23 juin 2011 relatif au plan d'épargne retraite (PEI et PERCOI)	13
IDCC 675 Habillement. Commerce-succursales : accord du 16 avril 2026 relatif aux salaires mensuels minima garantis	93
IDCC 759 Pompes funèbres : accord paritaire du 28 avril 2026 relatif aux classifications des emplois	97
IDCC 1790 Espaces-loisirs : avenant n° 76 du 13 mars 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles	143
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Guyane) : accord du 19 février 2026 relatif à la valeur du point	146
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Martinique) : accord du 20 février 2026 relatif à la valeur du point	148
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Guadeloupe) : accord du 23 février 2026 relatif à la valeur du point	150
IDCC 2332 Architecture-entreprises (La Réunion) : accord du 16 mars 2026 relatif à la valeur du point	152
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 69 du 30 septembre 2025 relatif aux durées de préavis et de période d'essai	154
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 70 du 30 septembre 2025 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire (ancien champ FSJT, ancien champ PACT ARIM et champ HLA)	159

IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 5 février 2026 relatif aux salaires minimums conventionnels.....	162
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 5 février 2026 relatif à la révision de l'article 1^{er} « Champ d'application et objet »	165
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 5 février 2026 relatif à la révision du titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie »	168
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 10 février 2026 relatif à la révision de l'article 4.2.2 « Allocation de fin de carrière ».....	171
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 10 février 2026 relatif à la révision du titre V « Congés et absences ».....	174
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 24 février 2026 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)	177
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 17 mars 2026 portant révision de l'accord du 6 mai 2010 et de l'article 4.6 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	185
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 17 mars 2026 relatif à la révision du titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie »	199
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 15 avril 2026 relatif à la révision du titre I^{er} « Dispositions générales ».....	202
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 15 avril 2026 relatif à la révision du titre XIII « Situations particulières de personnes salariées ».....	205
IDCC 2543 Géomètres-experts : avenant du 5 février 2026 relatif à l'article 12.4.2.1 « Sources du financement du paritarisme »	211
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 933 du 16 avril 2026 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2026.....	213
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires minimums conventionnels	215
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord du 8 avril 2026 relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires	217
IDCC 3228 Groupement des armateurs de service de passages d'eau (Personnel navigant) : protocole d'accord du 31 mars 2026 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2026.....	224
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 16 avril 2026 relatif aux salaires minima garantis 2026 relevant des titres II et III de la convention collective	228
IDCC 3244 Professions-réglementées-juridictions : avenant du 12 décembre 2025 relatif aux dispositions conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle	235

Accord(s) professionnel(s)

Assurance. Prévoyance-retraite : avenant du 22 avril 2026 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé), au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite	237
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 26 novembre 2025 de la FNCLCC des accords du 9 septembre 2020 sur la formation et le développement des compétences et du 7 décembre 2020 sur la promotion et reconversion en alternance.....	239

Avenant du 15 avril 2026

relatif à la dérogation temporaire à l'accord du 2 avril 1998 « CFA-Voyageurs »

NOR : ASET2650535M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par accord dit miroir à l'avenant n° 2 du 15 avril 2026 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les partenaires sociaux de la branche urbaine du transport routier de voyageurs ont manifesté leur volonté de pouvoir maintenir temporairement certains de leurs salariés issus de la branche interurbaine dans le dispositif du congé de fin d'activité.

Le présent avenant vise par conséquent à adapter l'accord sur le congé de fin d'activité conformément aux engagements pris au A de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 15 avril 2026 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs précité.

Article 1^{er} | Extension temporaire du champ d'application

Les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs (ci-après CFA-Voyageurs) sont étendues, sous réserve des conditions définies ci-après, à certains conducteurs relevant de la convention collective des réseaux de transport publics urbains de voyageurs.

Les conducteurs concernés sont ceux issus d'une entreprise interurbaine dont le contrat de travail a été transféré à une entreprise de transport public urbain suite à la mise en œuvre de l'accord dit miroir précité relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public en Île-de-France.

Les salariés concernés peuvent bénéficier des dispositions de l'accord sur le CFA-Voyageurs jusqu'au 30 avril 2030.

Article 2 | Modalité dérogatoire de mise en œuvre

Pendant la période fixée à l'article 1^{er} du présent avenant, l'entreprise de transport public urbain et le salarié concerné cotisent selon les modalités prévues par l'accord sur le CFA-Voyageurs.

Les salariés peuvent faire valoir les droits prévus par cet accord dès lors qu'ils remplissent les conditions définies à l'article 2 du présent avenant et celles de l'accord du 16 juin 2023 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement avant la fin de la période définie à l'article 1^{er} du présent avenant.

Seuls les salariés issus de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport ayant acquis 26 ans de conduite au jour du transfert continuent de bénéficier des dispositions de l'accord sur le CFA-Voyageurs jusqu'au 30 avril 2030 ; à ce titre, ils continuent de cotiser à l'AGECFA à compter du jour du transfert suite à la mise en œuvre de l'accord dit miroir précité.

Les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs cotisent à l'AGECFA pour cette seule catégorie de salariés conformément aux dispositions de l'accord dit miroir.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord sur le CFA-Voyageurs précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernées.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu jusqu'au 30 avril 2030.

Article 4 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 15 avril 2026

à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009
relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail
en cas de changement de prestataire
(transport interurbain de voyageurs)

NOR : ASET2650536M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant du 12 novembre 2020, les partenaires sociaux ont complété l'annexe III de l'accord du 3 juillet 2020 relatif au changement de prestataire. Cet avenant venait compléter l'annexe III de l'accord du 3 juillet 2020 en prévoyant des dispositions garantissant l'emploi des salariés lorsque les entreprises entrante et sortante ne relèvent pas de la même convention collective sur le seul périmètre de l'Île-de-France dans le contexte de première mise en concurrence.

Les premières mises en concurrence opérées par l'établissement public Île-de-France mobilités n'ayant pas pu s'achever en 2024, les partenaires sociaux instaurent à titre provisoire un nouveau dispositif dérogatoire.

Article 1^{er} | Garantie d'emploi et dispositifs transférés en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise entrante et l'entreprise sortante

A. Congés de fin d'activité dits « CFA »

En cas de changement de convention collective applicable, pour une durée n'excédant pas les conditions de financement par l'État définies dans l'annexe financière de l'accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité, soit jusqu'au 30 avril 2030, et ce à compter du 30 avril 2026 :

- les salariés issus de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, et totalisant au 30 avril 2026 au moins 26 ans de conduite, continuent à relever du dispositif dit « CFA », créé par l'accord du 2 avril 1998 relatif au « CFA-Voyageurs », avec maintien de leurs droits et obligations ; à ce titre ils continuent de cotiser à l'AGECFA ;
- les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs relèvent du dispositif dit « CFA », créé par l'accord du 2 avril 1998 relatif au « CFA-Voyageurs », avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour ces seuls salariés transférés ; en particulier elles cotisent à l'AGECFA pour ces seuls salariés transférés.

Toute évolution qui interviendrait dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernées.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 avril 2030 et s'applique exclusivement à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public dénommé Île-de-France mobilité (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 30 avril 2026.

Article 4 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 avril 2026
à l'accord du 21 octobre 2019
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2650540M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité modifier l'accord relatif au financement du dialogue social de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 21 octobre 2019, modifié par l'avenant du 17 mars 2025.

Les dispositions de cet avenant prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord du 21 octobre 2019 est modifié comme suit :

« Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de la masse salariale déclarée dans la DSN de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, ainsi que d'une contribution forfaitaire, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

- 0,11 % de la masse salariale, plafonnée à 27 500 euros ;
- une contribution forfaitaire de 550 euros par dossier.

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'association paritaire de gestion en fonction des besoins du dialogue social. »

Article 2

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2027.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 6 mars 2026

à l'accord du 23 juin 2011
relatif au plan d'épargne retraite (PEI et PERCOI)

NOR : ASET2650547M

IDCC : 637

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

FEDERREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FGMM CFDT ;

CESI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) des industries et commerces de la récupération et du recyclage – les organisations syndicales de salariés et organisations syndicales d'employeurs – réaffirment, par le présent avenant leur volonté de favoriser le développement de l'épargne salariale au sein des entreprises de la branche, au bénéfice de l'ensemble des salariés.

À cette fin, ils ont institué un plan d'épargne interentreprise (PEI) et un plan d'épargne d'entreprise pour la retraite collectif interentreprise (PERCOI) de branche, par accord du 23 juin 2011, permettant notamment aux petites et moyennes entreprises de proposer à leurs salariés des dispositifs d'épargne collective offrant des avantages fiscaux et sociaux attractifs, tout en s'inscrivant dans un cadre sécurisé issu de la négociation collective de branche.

Le PEI de branche permet ainsi aux entreprises concernées de proposer à leurs salariés la constitution d'une épargne de court et moyen terme, tandis que le PERCOI de branche vise à favoriser la constitution d'une épargne de long terme en vue de la retraite, dans les deux cas en bénéficiant des avantages attachés à ces dispositifs ainsi que des garanties offertes par un cadre collectif harmonisé.

Les partenaires sociaux rappellent que, si le recours à une décision unilatérale de l'employeur (DUE) est juridiquement rendu possible, notamment dans le cadre de l'agrément administratif du présent dispositif, cette faculté n'a ni pour objet ni pour effet d'écarter ou de substituer systématiquement la négociation collective lorsqu'elle peut être mise en œuvre. Ils entendent au contraire encourager les entreprises à privilégier, chaque fois que les conditions le permettent, la voie de l'accord avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant constitue également l'occasion pour les partenaires sociaux de tirer pleinement parti du cadre juridique existant afin de solliciter l'agrément administratif prévu à l'article L. 3345-4 du code du travail. Cet agrément a vocation à sécuriser les modalités d'adhésion des entreprises de la branche aux dispositifs PEI et PERCOI, telles que définies au sein des règlements ci-après, et à offrir aux entreprises concernées des modalités d'adhésion adaptées à leur taille et à leur organisation, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Modification du PEI

Le présent avenant modifie le règlement de PEI afin de tenir compte notamment des évolutions législatives apportées par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Ainsi, dans un objectif de bonne information des bénéficiaires du plan :

- est ajoutée aux sources d'alimentation du plan, la prime de partage de la valeur (PPV) prévue à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;
- est mise à jour la liste des cas de déblocage anticipé ;
- il est également procédé à l'évolution de la liste des supports de placement et à l'actualisation de la dénomination de certains fonds ;
- enfin, dans un souci de lisibilité d'actualisation, il est procédé à une refonte intégrale du texte du règlement.

Le présent PEI de branche est modifié conformément aux dispositions du titre III intitulé « Plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail et notamment en application du chapitre III du même titre concernant les plans d'épargne interentreprises.

Il précise les modalités d'adhésion des entreprises au plan. Il prévoit notamment des dispositions spécifiques concernant les modalités d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Modification du PERCOI

Le présent avenant au PERCOI est conclu conformément à la possibilité offerte par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises et ses décrets d'application afin de le convertir en plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) relevant des articles L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier.

La transformation du plan ne devient effective qu'après information des bénéficiaires du plan, notamment sur les nouvelles dispositions fiscales relatives aux versements volontaires et aux cas de déblocage anticipé.

Dans ce cadre, sont apportées les modifications suivantes :

- la gestion pilotée de profil « Horizon équilibre retraite » devient le support de placement par défaut ;
- les grilles de gestion pilotée préexistante sont modifiées pour répondre aux critères d'éligibilité au forfait social réduit au taux de 16 % ;

- le plan est à présent doté de 3 compartiments ayant vocation à recevoir respectivement les versements volontaires, les versements réalisés au titre de l'épargne salariale et uniquement par voie de transfert les sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié et/ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié était affilié à titre obligatoire ;
- à défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles de l'assiette des revenus imposables du bénéficiaire ;
- les cas de déblocage anticipé évoluent ;
- les règles fiscales applicables à la sortie du plan évoluent ;
- sont mises à jour les dénominations des fonds prévus au règlement du plan et les acteurs y afférents ;
- est ajoutée aux sources d'alimentation du plan, la prime de partage de la valeur (PPV) prévue à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;
- il est également procédé à une mise à jour textuelle par voie de refonte du règlement du plan pour prendre en compte les évolutions relatives aux dispositions législatives apportées par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et d'ordre public.

Le plan est renommé « Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises » (PERECOI).

Stipulations juridiques et administratives

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des industries et commerce de la récupération (IDCC 637).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès réception de l'agrément délivré par le ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente et fera également l'objet d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants signataires ont approuvé l'avenant au nom de leur organisation.

Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) des industries et commerces de la récupération et du recyclage

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet la définition du règlement du plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) conformément aux dispositions légales rappelées ci-avant, notamment l'article L. 3333-7-1 du code du travail. Ce PEI de branche est ainsi mis à disposition des entreprises qui souhaitent y adhérer, soit en lien avec l'application le cas échéant des dispositifs d'intéressement et/ou de participation qui leur sont propres.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord recouvre les entreprises qui appliquent la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage (IDCC 637), sous réserve qu'elles emploient au moins un salarié en sus du dirigeant.

Article 3 | Modalités d'adhésion des entreprises au plan

Dès lors que le présent plan est agréé par l'administration conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail, les entreprises concernées par le champ d'application défini à l'article 2 peuvent, si elles le souhaitent, y adhérer selon l'une des dispositions suivantes :

- les entreprises de moins de 50 salariés peuvent, à défaut de négociations, adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par la signature du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord.

Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent parmi ceux proposés dans le présent accord au moyen de ce document unilatéral d'adhésion.

- les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :
 - par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
 - ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
 - ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent, parmi ceux proposés dans le présent accord, dans leur accord d'adhésion.

L'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PEI, d'en informer la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, en déposant son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail et de l'emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte et gestionnaire du PEI désigné à l'article 7 ci-après de cette adhésion en lui transmettant le document unilatéral ou l'accord. Cet organisme lui communiquera alors les différentes formalités administratives à effectuer pour adhérer à la convention de tenue de comptes.

Enfin, l'entreprise informera aussi le secrétariat de la branche de son adhésion au plan.

Article 4 | Personnel bénéficiaire

Tous les salariés de l'entreprise qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois peuvent bénéficier du présent règlement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

En application de l'article L. 3332-2 du code du travail, dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PEI.

Il est précisé que les chefs d'entreprises, sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente,

qu'elle ne dépasse pas le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives et que ce salarié n'exerce pas de fonctions de dirigeant.

Situation des anciens salariés

Le cas échéant, lorsque le versement de la prime individuelle d'intéressement ou de participation au titre de la dernière période d'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise, ou de la prime de partage de la valeur, intervient après son départ de l'entreprise, le bénéficiaire peut affecter cette dernière prime individuelle au PEI.

Les salariés ayant quitté l'entreprise ne peuvent plus effectuer de versements au plan. Ils peuvent y laisser tout ou partie de leurs avoirs disponibles.

Seuls les salariés retraités ou préretraités peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Les salariés ayant quitté l'entreprise ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte à compter de l'année suivant celle de leur départ de l'entreprise.

Article 5 | *Alimentation du plan*

Les versements tels que prévus ci-après sont employés à la souscription de parts ou de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) définis à l'article 6 du présent accord.

Article 5.1 | *Versements volontaires des bénéficiaires*

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou périodiques sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion du bénéficiaire au plan.

Les versements volontaires devront être de minimum 15 euros par support de placement (art. R. 3332-9 du code du travail). Ce montant minimum ne concerne ni les versements de primes d'intéressement, ni de quotes-parts de participation.

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

Plafonds annuels de versements

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart (25 %) de sa rémunération brute perçue au cours de l'année de versement, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En l'absence de rémunération de référence (conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, suspension du contrat de travail), les versements ne peuvent excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

N'entrent pas dans le calcul de ce plafond les sommes placées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements éventuels de l'employeur ainsi que les transferts en

provenance d'autres plans. En revanche, les versements issus de droits inscrits sur un compte épargne-temps et monétisés et de la prime de partage de la valeur sont assimilés à des versements volontaires. En cas de versement d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires effectués sur ces plans.

Article 5.2 | Versement des primes de participation

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre d'un accord de participation, en l'absence de réponse du bénéficiaire, ou de réponse incomplète, la prime de participation est affectée comme suit :

- si l'entreprise adhère au présent PEI de branche seul : la prime de participation est affectée en totalité sur le FCPE MH épargne monétaire, tel que décrit ci-après (document d'informations clés [DIC] en annexe) ;
- si l'entreprise adhère au PEI et au PERECOI de branche :
 - la moitié de la participation est affectée sur le PEI au sein du FCPE MH épargne monétaire, désigné comme fonds par défaut à cet effet ;
 - le solde est affecté au PERECOI au sein de la gestion pilotée sur le profil « Équilibre horizon retraite » conformément au règlement du PERECOI. Dans cette hypothèse, le bénéficiaire peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. L'éventuel abondement y afférent est restitué à l'entreprise.

Les sommes affectées à ce titre au(x) plan(s) bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PEI peut être alimenté par le versement d'un supplément de participation.

Article 5.2.1 | Accord de participation facultatif exclusivement pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation.

Toutefois, elles peuvent choisir d'y adhérer volontairement, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans ce cas, le présent règlement PEI tient lieu de régime de participation volontaire, conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail. Les dirigeants et leurs conjoints ou partenaires collaborateurs peuvent également en bénéficier.

L'entreprise choisit d'adhérer au régime de participation au sein du document unilatéral d'adhésion.

Par défaut c'est la formule de participation légale de participation qui s'applique mais elle peut opter pour la formule dérogatoire.

1. Calcul de la participation. Formule légale (par défaut)

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée selon la formule légale (art. L. 3324-1 du code du travail) :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

- B : bénéfice imposable réalisé en France, corrigé des exonérations ou provisions selon les textes fiscaux en vigueur ;
- C : capitaux propres de l'entreprise (hors RSP), ajustés selon les règles du code du travail ;
- S : salaires versés pendant l'exercice ;
- VA : valeur ajoutée, composée des postes du compte de résultat listés à l'article D. 3324-4.

2. Calcul de la participation. Formule dérogatoire (optionnel)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible d'établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes des modalités légales définies à l'article L. 3324-1. À ce titre, les parties au présent accord proposent cette formule dérogatoire de montant de la réserve spéciale de participation :

La réserve spéciale de participation est égale à 10 % du bénéfice comptable avant impôt sur les sociétés, tel qu'il résulte des comptes annuels régulièrement établis et approuvés par l'organe compétent de l'entreprise.

Le bénéfice comptable avant impôt sur les sociétés s'entend du résultat comptable de l'exercice avant comptabilisation de l'impôt sur les bénéfices, tel qu'il figure au compte de résultat.

Cette proposition de formule dérogatoire n'est qu'optionnelle et les entreprises qui adhèrent au régime de participation peuvent conserver la formule légale.

2.1. Clause de sauvegarde. Comparaison avec la formule légale (clause d'équivalence)

Conformément à l'article L. 3324-2 du code du travail, le montant de la réserve spéciale de participation ainsi déterminé ne pourra être inférieur à celui résultant de l'application de la formule légale de participation prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail.

En conséquence, le montant le plus favorable aux bénéficiaires est retenu chaque année.

2.2. Plafonnement de la réserve spéciale de participation

Afin de bénéficier du régime social et fiscal applicable à la participation, le montant de la réserve spéciale de participation est plafonné, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-2 du code du travail.

Choix du plafond par l'entreprise adhérente

Chaque entreprise adhérente au présent régime de participation choisit expressément l'un des plafonds suivants, parmi ceux prévus par la loi :

1. La moitié du bénéfice net comptable ;
2. Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
3. Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
4. La moitié du bénéfice net fiscal.

Le plafond retenu est obligatoirement précisé par l'entreprise adhérente dans son document unilatéral d'adhésion au PEI.

À défaut de choix exprès formulé dans le document unilatéral d'adhésion, la réserve spéciale de participation est plafonnée par application de la moitié du bénéfice net comptable.

2.3. Caractère annuel et opposable du choix

Le plafond ainsi choisi par l'entreprise adhérente :

- s'applique pour chaque exercice tant qu'il n'est pas modifié ;

- peut être modifié par l’entreprise dans les conditions et délais légaux, par mise à jour de son document unilatéral d’adhésion ;
- est opposable aux bénéficiaires, à l’administration et aux organismes de contrôle.

2.4. Traçabilité et contrôle

L’entreprise adhérente conserve, pour chaque exercice, les éléments permettant de justifier :

- le calcul de la réserve spéciale de participation selon la formule dérogatoire ;
- la comparaison avec la formule légale ;
- l’application du plafond retenu.

Ces éléments sont tenus à disposition des bénéficiaires, de l’administration et des organismes de recouvrement.

Modalités de répartition

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires, proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l’exercice de référence, ou pour les dirigeants mentionnés au deuxième paragraphe du présent article, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l’entreprise et dans la limite des plafonds légaux. Les salaires sont pris en compte dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), ajustée au prorata de la durée de présence dans l’entreprise pour les salariés ayant travaillé une partie de l’année.

Les absences ou temps partiels ne peuvent pas réduire ce plafond *pro rata temporis*.

Pour les salariés concernés par les absences ci-dessous, la base de calcul est le salaire qu’ils auraient perçu s’ils avaient travaillé :

- les congés de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption, de deuil (articles L. 1225-17, L. 1225-35, L. 1225-37, L. 3142-1-1 du code du travail) ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle (art. L. 1226-7), y compris le temps partiel thérapeutique sans limitation de durée ;
- les périodes de mise en quarantaine (art. L. 3131-15 du code de la santé publique) ;
- les mandats de représentation du personnel (art. L. 2315-10 du code du travail), les fonctions de conseiller prud’homme (art. L. 1442-6 du code du travail) ;
- les heures chômées au titre de l’activité partielle (droit commun ou longue durée) ;
- pour les alternants (apprentis, contrats pro), les périodes en centre de formation (articles D. 6222-26 et D. 6325-10 du code du travail).

Sort des droits excédentaires

Les sommes qui n’auraient pu être mises en distribution (art. L. 3324-7 du code du travail) en raison des limites précitées sont immédiatement réparties entre les salariés n’ayant pas atteint le plafond individuel.

S’il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux dispositions de l’article L. 3323-2 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement et/ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l’article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation

et le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq (5) jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue de la formule de droit commun (art. L. 3324-1 du code du travail), sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du présent PEI.

En cas d'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne collectif pour la retraite (PERCO) visé à l'article L. 3334-1 du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du PERCO.

En cas d'adhésion de l'entreprise au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) de la branche, visé à l'article L. 224-13 et suivants du code monétaire et financier, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée de profil « Équilibre horizon retraite ».

Dans cette hypothèse, le bénéficiaire peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. L'éventuel abondement y afférent est restitué à l'entreprise.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

En outre, l'entreprise peut payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci sont inférieures au maximum (art. L. 3324-11 du code du travail) fixé par arrêté du ministre de l'économie et des finances et du ministre du travail (80 euros à la date de signature du présent accord). En cas de versement direct des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Si les droits sont versés en numéraire, ils sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Intérêts de retard

La participation doit être versée au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Tout retard entraîne le paiement d'intérêts de retard, calculés à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Ces intérêts sont versés en même temps que la participation.

Indisponibilité des sommes

Au sein du PEI

Le délai d'indisponibilité légal de 5 ans peut être abrégé dans les cas visés à l'article R. 3324-22 du code du travail.

En présence d'un PERCO

Les sommes affectées au PERCO peuvent être exceptionnellement liquidées avant le départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail.

Au sein du PERECOI

I. Les sommes affectées au PERECOI peuvent être liquidées par le titulaire, au plus tôt, à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale. Par dérogation aux dispositions

précitées, les sommes affectées au PERECOI peuvent être exceptionnellement débloquées dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.

II. Le décès du bénéficiaire avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Article 5.3 | Versement des primes d'intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement, en l'absence de réponse du bénéficiaire, ou de réponse incomplète, la prime d'intéressement est affectée au fonds par défaut MH épargne monétaire (DIC en annexe).

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PEI peut être alimenté par le versement d'un supplément d'intéressement.

Article 5.4 | Versement de la prime de partage de la valeur (PPV)

Le plan peut être alimenté à la demande des bénéficiaires par le versement de tout ou partie de la prime de partage de la valeur attribuée en application de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

En l'état de la législation à la date de signature du présent plan, les sommes affectées au plan, sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite réglementaire fixée à 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

Article 5.5 | Droits issus du compte épargne-temps (CET)

Le plan peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un CET si l'accord d'entreprise l'instituant permet leur versement au PEI, ou en application de l'article 5.3 de l'accord de branche du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps. Les sommes ainsi transférées, hormis celles issues d'un abondement de l'employeur, sont assimilées à des versements volontaires, prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires et sont soumises aux dispositions fiscales et sociales en vigueur à la date du transfert.

Article 5.6 | Transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne d'entreprise ou d'un compte courant bloqué

Les bénéficiaires peuvent effectuer le transfert de leurs avoirs placés sur leurs autres plans d'épargne entreprises (PEE, PEG ou PEI) ou des sommes placées en leur nom sur des comptes courants bloqués (CCB). Le transfert de ces avoirs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un tel transfert n'affecte pas les délais d'indisponibilité des avoirs.

Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires annuels d'un salarié et ne bénéficient pas de l'abondement complémentaire éventuel de l'entreprise.

Article 5.7 | Versement complémentaire de l'entreprise. Abondement

Article 5.7.1 | Abondement minimum obligatoire

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation de parts des bénéficiaires.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

Article 5.7.2 | Abondement complémentaire facultatif

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registre individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut, si elle le souhaite, compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement complémentaire lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire.

L'entreprise effectue ses choix lors de son adhésion au présent plan et les précise dans l'acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) selon les modalités ci-après.

Conformément à la législation, cet abondement complémentaire est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Plafonds légaux d'abondements

Dans tous les cas, le montant annuel d'abondement brut par bénéficiaire ne peut dépasser le triple des versements du bénéficiaire (300 % de l'ensemble des versements du salarié) ni excéder le plafond légal en vigueur en vertu de l'article L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail soit 8 % du plafond annuel de sécurité sociale à la date de signature du présent plan.

L'entreprise précise dans son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord ainsi que le bulletin d'adhésion du teneur de compte) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :

- ☐ les versements volontaires et/ou ;
- ☐ la participation et/ou ;
- ☐ l'intéressement et/ou ;
- ☐ les suppléments éventuels de participation ou d'intéressement et/ou ;
- ☐ la prime de partage de la valeur.

L'entreprise décide d'appliquer un taux d'abondement en % du versement du bénéficiaire, compris entre 10 et 300 % par multiple de 10 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire par multiple de 100 euros et pouvant atteindre le plafond légal de 8 % du PASS.

L'abondement est versé concomitamment au versement du bénéficiaire, au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Si l'entreprise veut par la suite modifier ses règles d'abondement, elle procède à un avenant à son adhésion dans les mêmes formes que son adhésion initiale. Tout avenant concernant l'abondement ne peut avoir d'effet rétroactif.

Article 6 | Modalités de gestion des droits attribués aux salariés. Supports de placement

Les versements tels que prévus à l'article 5 sont employés à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

Les sommes affectées au plan sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire (ou en cas de placement par défaut en l'absence de réponse du bénéficiaire) ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multientreprises régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire (notamment en cas de choix mal exprimé ainsi que conformément aux articles 5.2 et 5.3 ci-avant), les avoirs seront investis dans le FCPE MH épargne monétaire.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE ainsi que les acteurs de chaque fonds (gestionnaire, dépositaire...) sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans leurs documents d'informations clés (DIC) lesquels sont annexés au présent accord.

Les coûts récurrents (anciennement frais courants) de chaque FCPE figurent dans leurs DIC et les frais de gestion maximum applicables à chaque FCPE sont précisés dans leurs règlements.

Société de gestion des FCPE

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Sienna gestion, siège social : 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, n° agrément AMF : GP-97020 en date du 13 mars 1997, société anonyme au capital de 9 824 748 €, RCS : 320 921 828 Paris.

Acteurs des fonds

Les autres intervenants ou acteurs de chaque FCPE dont les dépositaires sont indiqués dans les documents d'information clés respectifs annexés au présent accord.

FCPE ouverts aux souscriptions

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labellisé »
MH épargne monétaire	A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard	CIES
MH épargne obligations	A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
MH épargne obligations vertes	A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires)	CIES

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labellisé »
MH épargne diversifié équilibre solidaire	A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) Fonds investi entre 5 % et 15 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier	CIES Finansol
MH épargne actions euro	A	Actions de pays de la zone euro	CIES
MH épargne actions bas carbone	A	Actions de pays de la zone euro	CIES

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 7 | Tenue des comptes individuels des bénéficiaires

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne interentreprises à EPSENS en qualité de teneur de comptes conservateur de parts (« TCCP »), siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383Y, RCS : 538 045 964 Paris, société anonyme au capital de 21 147 881,60 €.

Article 8 | Indisponibilité des droits et déblocages anticipés

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation ou de l'intéressement, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 et suivants du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire de Pacs :

- a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

- b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnées aux articles D. 319-16 et 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
- a) il appartient au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
- b) il est un cycle à pédalage assisté, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Tout autre cas institué par la réglementation ou la législation s'appliquerait de droit.

La demande du bénéficiaire de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La seule survenance de l'un des cas précités n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le bénéficiaire concerné (ou ses ayants droit). La décision de rachat, anticipé ou non, appartient aux seuls bénéficiaires ou à leurs ayants droit.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit peuvent demander la liquidation de ses droits dans les six mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants droit perdent le bénéfice du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (les plus-values de cession sont alors imposables).

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du code du travail.

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue des périodes d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux alors en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

Article 9 | Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de la direction des entreprises désignés conformément aux dispositions prévues aux règlements des fonds.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

La commission de suivi instaurée à l'article 13 ci-après est informée de la tenue des conseils de surveillance des FCPE multi entreprises constituant le présent plan et se voit communiquer les procès-verbaux ou comptes-rendus de ces conseils. Elle peut désigner en son sein au moins un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations syndicales d'employeurs pour assister en qualité d'auditeurs libres aux réunions de ces conseils. À cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

Article 10 | Information des salariés

Le règlement du PEI sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise et notamment le présent PEI.

Aide à la décision :

Les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, un relevé annuel de situation indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salarié quittant l'entreprise

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge soit de l'épargnant soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis au bénéficiaire par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise. Le teneur de comptes gère l'épargne de l'ancien salarié qui peut à tout moment en demander le déblocage. Les sommes placées sont alors soumises à la législation en vigueur concernant les comptes inactifs : sans nouvelles de l'épargnant au bout de 10 ans, les sommes sont transférées à la Caisse des dépôts où elles peuvent être réclamées pendant encore 20 ans (27 ans en cas de décès du participant). Passé ce délai, les sommes sont acquises par l'État ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs dans les conditions prévues à l'article 8 ci-avant ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 11 | Paiement des avoirs détenus dans le plan

À l'expiration du délai d'indisponibilité ou lors de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, le bénéficiaire ou ses ayants droit peuvent au choix :

- laisser les avoirs dans le PEI ;
- demander le rachat total ou partiel des avoirs du PEI.

Les demandes de rachat, accompagnées des pièces justificatives s'il y a lieu, doivent être parvenues au teneur de compte jusqu'à la veille du calcul de la valeur liquidative qui a lieu selon les modalités définies au règlement et DIC de chaque FCPE.

Si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Article 12 | Durée d'adhésion au plan et suivi par l'entreprise adhérente

L'entreprise adhère au plan pour une durée indéterminée dès lors que les procédures de dépôt et d'adhésion auprès du teneur de compte ont été effectuées conformément à l'article 3.

Toute résiliation se fera dans les mêmes conditions de forme que son adhésion.

Toute modification des choix effectués lors de l'adhésion devra faire l'objet d'un nouvel acte d'adhésion dans les mêmes formes que l'adhésion initiale.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée sur le plan continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Information collective et suivi de l'adhésion au plan au sein de l'entreprise adhérente

Concomitamment à l'information sur la participation aux résultats ou l'intéressement collectif selon la situation de l'entreprise, la direction de l'entreprise présente un bilan des avoirs détenus sur le plan devant le comité social et économique s'il existe.

Article 13 | Comité de suivi paritaire

Un comité paritaire de suivi du plan est institué au niveau de la branche. Il se réunit au moins une fois par an et en tant que de besoin sur demande de la majorité de ses membres.

Lors de ses réunions, il prend connaissance des principaux indicateurs présentés par le teneur de comptes et gestionnaire du plan, notamment : encours sur les fonds constituant le PEI, versements effectués dans l'année, principaux indicateurs de gestion financière (performances des fonds...), entreprises adhérentes, adhésions de l'année, nombre de porteurs de parts, arbitrages, frais facturés et, avec l'autorisation des entreprises adhérentes, communication de l'identité de ces entreprises.

Article 14 | Dispositions conventionnelles

Toute modification du plan rendue nécessaire par des dispositions législatives ou réglementaires fera l'objet d'un avenant au présent plan.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires. Cependant, cette dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

(Voir page suivante.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés

ANNEXE 1

Document unilatéral d'adhésion au PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISE (PEI)

Des Industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage (IDCC : 637)

Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PEI de branche agréé à compter du .../.../....

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord de branche, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

Abondement uniforme :

La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :

- ☐ Versements volontaires
- ☐ Participation
- ☐ Intéressement
- ☐ Suppléments éventuels
- ☐ Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire : ... % (entre 10 et 300%) par multiple de 10%.

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi dans la limite du plafond légal de 8 % du PASS.

Montant : (Par multiple de 100 €)

- ☐ Entreprises de moins de 50 salariés – adhésion par Décision Unilatérale de l'Employeur au régime de participation volontaire :

- Choix par défaut - formule de calcul légale (article L.3324-1 du Code du travail).
 - ☐ Option - formule de calcul dérogatoire (article L.3324-2 du Code du travail).

Chaque entreprise adhérente au présent régime de participation choisit expressément l'un des plafonds suivants, parmi ceux prévus par la loi :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
 - ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.
- Réserve Spéciale de Participation répartie à 100% au critère de salaire.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal (cachet) : Fait à, le .../.../...

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés : noms et qualités

Annexe 2 Modèle d'accord d'adhésion pour les entreprises de 50 salariés et plus ou de moins de 50 salariés adhérant par accord d'entreprise

ANNEXE 2

Modèle d'accord d'adhésion au PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISE (PEI)

Des Industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage (IDCC : 637)

Entreprises de 50 salariés et plus (ou de moins de 50 salariés désirant adhérer par accord)

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PEI agréé de branche (accord de branche annexé et paraphé) à compter du .../.../....

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :

- ☒ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
☒ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
☒ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
☒ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par le CSE ou un ou plusieurs organisations syndicales (adjointre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE).

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :

- ☐ Versements volontaires
- ☐ Participation
- ☐ Intéressement
- ☐ Suppléments éventuels
- ☐ Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire : ... % (entre 10 et 300%)

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi : (dans la limite du plafond légal de 8 % du PASS).

☐ **Entreprises de moins de 50 salariés – adhésion par Décision Unilatérale de l'Employeur au régime de participation volontaire :**

- Choix par défaut - **formule de calcul légale** (article L.3324-1 du Code du travail).
- ☐ **Option - formule de calcul dérogatoire** (article L.3324-2 du Code du travail).

Chaque entreprise adhérente au régime dérogatoire de participation **choisit expressément l'un des plafonds suivants**, parmi ceux prévus par la loi :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
- ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.

- Réserve Spéciale de Participation répartie à **100% au critère de salaire.**
Date, lieu, qualité et signature des parties : Fait à, le .../.../...

Pour l'entreprise :

L'accord d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
 Accompagné de l'Accord type de branche dûment paraphé et annexé à l'accord d'adhésion.

Annexe 3 Documents d'informations clés « DIC » des FCPE ouverts aux épargnants des entreprises adhérentes au plan



DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

MH EPARGNE ACTIONS BAS CARBONE (Part A - 990000081349)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 31/07/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE ACTIONS BAS CARBONE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 31/05/2002.

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds est nourricier du Fonds Maître "SIENNA ACTIONS BAS CARBONE" : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le Fonds maître. A ce titre, il relève de la même classification AMF : "Actions de pays de la zone euro", l'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du Fonds nourricier sont ceux de son Fonds maître, qui a pour objectif de chercher à obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée de 5 ans, une performance nette de frais de gestion supérieure à celle de son indice de référence le MSCI EMU Net Return (dividendes nets réinvestis / cours de clôture), en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres tout en cherchant à réduire d'au moins 40 % l'intensité carbone moyenne pondérée du portefeuille par rapport à celle du MSCI EMU Net Return. Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). SIENNA GESTION intègre systématiquement les risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. Les émetteurs privés (Classes 'Actions' et 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment de leur secteur d'activité, en assumant des biais sectoriels. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus. Stratégie 'Actions' : Le Fonds est exposé entre 60 % et 120 % (en incluant les contrats financiers) aux marchés actions des entreprises sélectionnées en intégrant une approche 'Empreinte Carbone'. SIENNA GESTION s'appuie sur les données produites par Trucost. La mesure des émissions de carbone prend en compte le scope 1 (émissions directes), le scope 2 (émissions indirectes liées à l'achat d'électricité) et une partie du scope 3 (émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang) au sens du Green House Gas Protocol. Stratégie 'Taux' : Le Fonds est exposé entre -20% et 40 % de son actif net. L'objectif est d'assurer un couple rendement/liquidité au travers d'OPC (OPCVM / FIA) obligataires et/ou monétaires, détenus dans la limite de 10 % de l'actif net, en gestion de la trésorerie. Le gérant se réserve la possibilité d'investir en direct dans des obligations vertes sélectionnées sur la base du respect d'un standard défini. Ces 'obligations vertes' financent des projets notamment dans les thèmes d'investissement vert de type énergies renouvelables ou efficacité énergétique. Ainsi SIENNA GESTION s'assure la possibilité de mesurer la quantité de CO2 évitée par million d'euros investi pour nos investissements obligataires. Le Fonds est exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net (dont les pays émergents).

Instruments utilisés : Actions : Le Fonds pourra détenir des actions de toute zone hors pays émergents. Obligations et titres de créance : Le Fonds pourra détenir des obligations à taux fixe, variable, obligations hybrides (dont des obligations convertibles) et titres de créance de tous émetteurs de toute zone, libellés en Euro. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des agences de notations de crédit émises par les agences de notation. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le fonds est géré est comprise entre -5 et 5. Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : jusqu'à 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC actions, obligataires, monétaires, multi-actifs (dont des OPC indicels / trackers). Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

SFDR : Article 8 : Le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

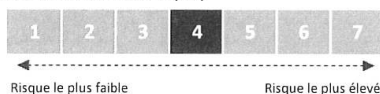
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avares disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 560,00 €	2 820,00 €
	Rendement annuel moyen	-64,40%	-22,37%

DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 600,00 €	8 190,00 €
	Rendement annuel moyen	-24,00%	-3,91%

INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 080,00 €	11 460,00 €
	Rendement annuel moyen	0,80%	2,76%

FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 650,00 €	16 480,00 €
	Rendement annuel moyen	36,50%	10,51%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2015 et le 31/10/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/02/2016 et le 28/02/2021

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2020 et le 31/03/2025

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	688,66 €	1 849,57 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,89%	3,12%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 5,88% avant déduction des coûts et de 2,76% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,68% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	159,51 €
Coûts de transaction	0,22% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	20,85 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	0,09% La commission de surperformance du fonds maître représentera 20% de la différence entre la performance du fonds et celle de son indice de référence. Le montant réel varie en fonction de la performance de votre investissement. L'estimation ci-contre des coûts totaux du fonds maître comprend la moyenne au cours des 5 dernières années.	8,30 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AXA EPARGNE ENTREPRISE, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, CM-CIC EPARGNE SALARIALE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF - GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

MH EPARGNE ACTIONS EURO (Part A - 990000081859)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 01/01/2026

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE ACTIONS EURO est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2002.

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : MH EPARGNE ACTIONS EURO est un FCPE nourricier du fonds maître 'SIENNA ACTIONS EURO' (Part FS-C) : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, il relève de la même classification 'Actions de pays de la zone euro', que son fonds maître. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître.

Caractéristiques essentielles du fonds maître : Objectif de gestion : Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 5 ans minimum, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence le MSCI EMU (dividendes nets réinvestis), en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres.

Stratégie d'investissement :

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). L'objectif de la gestion SR de SIENNA GESTION est d'intégrer systématiquement les risques en matière de durabilité pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90% minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. La sélection ESG intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille. Les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agréée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus.

Stratégie 'Actions' : Le Fonds est exposé entre 60% et 120% de son actif net aux marchés actions de la zone Euro et, dans la limite de 10% de son actif net, en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents). La gestion Actions pratiquée est de type fondamental.

Stratégie 'Taux' : Le Fonds est exposé jusqu'à 40% de son actif net aux marchés de taux (obligataires et monétaires) de la zone Euro et, dans la limite de 10% de son actif net, en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents).

Instruments utilisés :

- **Actions :** Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100% de son actif net, des actions de grandes et moyennes capitalisations ainsi que, dans la limite de 30% de son actif net, des actions de petites capitalisations. Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds peut détenir, dans la limite de 40% de son actif net, des obligations, titres de créance à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexé et/ou obligations hybrides (convertibles, subordonnées) ainsi que des instruments du marché monétaires de tous émetteurs. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter jusqu'à 10% de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité du fonds au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 5. - **Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) :** Le Fonds peut être investi, dans la limite de 10% de son actif net, en parts ou actions d'OPC actions, obligataires, monétaires, multi-actifs, dont des OPC indiciaires (trackers). Les OPC pourront être gérés par la société de gestion. - **Autres valeurs :** Le Fonds pourra détenir, dans la limite de 10% de son actif net, des valeurs visées à l'article R. 214-11 du Code monétaire et financier (titres financiers éligibles et instruments du marché monétaire non négociés sur un marché réglementé). Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme (instruments dérivés et titres intégrant des dérivés) afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques actions et taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS). - **Autres opérations :** le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces, dans la limite de 10% de l'actif net du Fonds.

Le FCPE n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces dans la limite de 10 % de son actif net.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions et taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

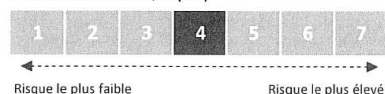
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avares disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes. Modalités de souscriptions/rachats du FCP maître : Les ordres de souscriptions et de rachats sont effectués sur VL à cours inconnu et sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative (J) jusqu'à 15h00. Ces ordres sont exécutés sur la base de la valeur liquidative de J. Les règlements afférents à ces ordres interviennent à J+2 ouvrés.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 880,00 €	3 220,00 €
	Rendement annuel moyen	-61,20%	-20,28%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 830,00 €	8 150,00 €
	Rendement annuel moyen	-21,70%	-4,01%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 260,00 €	11 770,00 €
	Rendement annuel moyen	2,60%	3,31%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 170,00 €	17 140,00 €
	Rendement annuel moyen	31,70%	11,38%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2015 et le 31/10/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2019 et le 31/12/2024

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2020 et le 31/10/2025

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	652,95 €	1 649,53 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,53%	2,75%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 6,06% avant déduction des coûts et de 3,31% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,36% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	129,20 €
Coûts de transaction	0,25% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	23,75 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions et taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AMUNDI TC, CA TITRES, NATIXIS INTEREPARGNE, GRESHAM BANQUE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE DIVERSIFIEE EQUILIBRE SOLIDAIRE (Part A - 990000061399)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 28/01/2026

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE DIVERSIFIEE EQUILIBRE SOLIDAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 05/01/1995

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 5 ans minimum, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence, en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres. L'indicateur de référence est composé comme suit :

- 50 % MSCI EMU NR EUR (dividendes réinvestis / cours de clôture) ;
- 50 % Bloomberg Euro Aggregate Treasury 5-7 ans (coupons réinvestis / cours de clôture).

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration).. Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du label public ISR. L'objectif de la gestion SR de SIENNA GESTION est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Pour chaque secteur, Sustainalytics ne retient que les enjeux ESG les plus pertinents, ceux présentant un impact significatif sur la valeur financière d'un émetteur et, par conséquent, sur le risque financier et le profil de rendement d'un investissement sur cet émetteur (exemples d'enjeux ESG : programme de lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'Homme, rémunération des dirigeants). SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agrégée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Chaque critère est noté selon différents éléments : la transparence, la performance et la tendance. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') : Sienna Gestion a développé un modèle de notation propriétaire qui repose sur des critères provenant de base d'organisations internationales et d'ONG. Ces critères s'articulent autour de 3 domaines : Environnement, Social, Gouvernance. **Limite de l'approche extra-financière :** la gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas à la gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extra-financières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le règlement.

Stratégie financière : La stratégie d'investissement du Fonds consiste à analyser l'environnement économique et financier pour décider du/des meilleurs marchés sur lesquels investir, à sélectionner les titres les plus pertinents sur chacun de ces marchés et à construire des portefeuilles cohérents avec l'objectif de gestion. La gestion du Fonds est discrétionnaire : l'allocation entre les marchés d'actions, d'obligations et monétaires est laissée à l'appréciation du gérant. Le gérant s'appuie notamment pour ses décisions d'investissement sur les conclusions des processus d'investissement et actions définies par SIENNA GESTION mais il peut s'en écarter pour saisir les opportunités de marchés qui correspondent à son objectif de gestion. Le Fonds investira dans et en dehors de la zone Euro. Il sera exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net.

Instruments utilisés :

Le Fonds est composé comme suit :

- Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi en parts ou actions d'OPC suivants :

OPC classés 'Actions françaises' et/ou 'Actions de pays de la zone euro', jusqu'à 70 % de son actif net. Le Fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts de l'OPC SIENNA ACTIONS EURO.

OPC classés 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro' et/ou monétaires, jusqu'à 70 % de son actif net. Le Fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts des OPC SIENNA CREDIT et SIENNA OBLIGATIONS VERTES. La fourchette de sensibilité au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 7.

OPC multi-actifs, dans la limite de 100 % de son actif net. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

- Titres solidaires (titres de capital et/ou titres de créance) : Le Fonds est un fonds dit 'solidaire'. Il est investi entre 5% et 10% de son actif net en titres ou en parts émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du code du travail ou par des placements collectifs dont l'actif est composé d'au moins 50 % de parts ou titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 3332-17-1 du code du travail. L'investissement en titres ESUS par le FCPE pourra se faire via le fonds d'investissement professionnel spécialisé 'Sienna Impact Solidaire' agréé en tant qu'entreprise solidaire et d'utilité sociale.

- Liquidités : Le Fonds pourra détenir des liquidités dans la limite de 10 % de son actif net.

- 'Autres valeurs' : Le Fonds pourra détenir des valeurs visées à l'article R. 214-32-19 du Code monétaire et financier dans la limite de 10 % de son actif net. Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés et organisés via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux et d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux Total Return Swaps (TRS). - Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : Le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA) à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'actions disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPESENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7 qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 860,00 €	5 450,00 €
	Rendement annuel moyen	-41,40%	-11,43%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 140,00 €	8 930,00 €
	Rendement annuel moyen	-18,60%	-2,24%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 080,00 €	10 970,00 €
	Rendement annuel moyen	0,80%	1,87%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	11 380,00 €	13 140,00 €
	Rendement annuel moyen	13,80%	5,61%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2017 et le 30/09/2022.

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2015 et le 31/12/2020.

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 28/03/2020 et le 28/03/2025.

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	618,18 €	1 314,02 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,18%	2,33%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 4,2% avant déduction des coûts et de 1,87% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,23% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	117,23 €
Coûts de transaction	0,01% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0,95 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, CA TITRES, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75002 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

MH EPARGNE MONETAIRE (Part A - 990000027369)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 23/06/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE MONETAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 27/09/1990

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : Le Fonds est nourricier du fonds maître "SIENNA MONETAIRE" c'est-à-dire que son actif net est investi en permanence et dans la limite de 92,5% en parts d'un seul et même fonds, le FCP "SIENNA MONETAIRE" (Part FS-C) qualifié de fonds "maître" et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, le Fonds adopte la même classification que son fonds maître dans la catégorie 'Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard'. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du fonds nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître. La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle de son fonds maître, notamment en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Le Fonds a pour objectif de gestion d'obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée d'un mois, une performance nette de frais de gestion égale à l'Euro Short-Term Rate (ESTR) capitalisé, en intégrant en amont un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres.

La stratégie d'investissement s'appuie sur les décisions d'un comité mensuel qui définit les stratégies de gestion à venir basées sur l'analyse macroéconomique, l'analyse microéconomique, la construction de portefeuille et l'analyse ISR. Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Le Fonds ne bénéficie pas du label ISR. L'objectif de la gestion SR de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le règlement. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG. La sélection ESG intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille. Les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier ou sein de leur secteur d'activité. Pour ce faire, Sienna Gestion s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Le Fonds investit dans les instruments financiers suivants :

- Instruments du marché monétaire (IMM) (100 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut investir dans des titres négociables à court et à moyen terme, des papiers commerciaux, bons du trésor, obligations de tout émetteur. Par ailleurs, à titre dérogatoire, le Fonds peut investir dans les instruments de dette publique monétaire (dans la limite de 70% de l'actif net) précisés dans le prospectus du Fonds.

- Instruments de titrisation et papiers commerciaux adossés à des actifs (ABCP) (10 % maximum de l'actif net).

- Dépôts (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds pourra réaliser des dépôts auprès d'établissements de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre ou un pays tiers soumis à des règles prudentielles équivalentes à celles du droit communautaire. - Instruments financiers dérivés (100 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés ou de gré à gré, à titre de couverture des risques de taux et de change.

- Titres intégrant des dérivés (20 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut recourir aux produits de taux callable et puttable à titre de couverture des risques de taux et de crédit. - Accords de mise en pension (10 % maximum de l'actif net) : le Fonds pourra recourir à des accords de mise en pension d'une durée de 7 jours ouvrables maximum, résiliables à tout moment moyennant un préavis de 2 jours ouvrables maximum. - Parts ou actions d'OPC (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut investir en parts ou actions d'OPCVM de droit français et/ou européen et de FIA de droit français de toutes classifications monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. - Liquidités dans la limite de 10 % de son actif net. Les instruments financiers éligibles à l'actif du fonds ont une durée de vie résiduelle de 2 ans maximum, à condition que le taux soit révisable dans un délai maximum de 397 jours. La MMP du portefeuille du fond (Maturité Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'échéance dénommée en anglais WAM - Weighted average maturity) est inférieure ou égale à 6 mois. La DVMP du portefeuille du fond (Durée de Vie Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'extinction des instruments financiers, dénommée en anglais WAL - Weighted average life) est inférieure ou égale à 12 mois. Les instruments du marché monétaire (IMM), les instruments de titrisation et ABCP et/ou les émetteurs dans lesquels le fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' (haute qualité de crédit) en application d'une méthodologie établie et mise en oeuvre par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par ces agences. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt est comprise entre 0 et 0,5.

Le Fonds n'intervient pas sur les marchés à terme et ne recourt pas aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à court terme, (supérieure à 1 mois) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

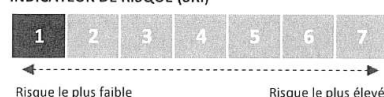
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 1 mois.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 1 sur 7 qui est la classe de risque la plus basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau très faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 1 mois

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 mois
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.	
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 470,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,30%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 470,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,30%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 500,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,00%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 530,00 €
	Rendement annuel moyen	-4,70%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/02/2020 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/11/2016 et le 31/12/2016

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2024 et le 30/04/2024

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 mois (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	503,21 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,03%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0,03% avant déduction des coûts et de -5% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 mois
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,36% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	2,85 €
Coûts de transaction	0,05% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	0,36 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 1 mois en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à court terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, SG, CA TITRES, GRESHAM BANQUE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE OBLIGATIONS VERTES (Part A - 990000081909)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 25/11/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE OBLIGATIONS VERTES est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2020

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : Le Fonds est un FCPE nourricier du fonds maître "SIENNA OBLIGATIONS VERTES" (Part FS-C) : il est investi en totalité et en permanence en parts de son fonds maître. A ce titre, il relève de la même classification que son fonds maître dans la catégorie 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro'. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître. La performance du FCPE pourra être inférieure à celle du fonds maître en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître : Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 7 ans minimum, une performance nette de frais de gestion égale à celle de l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond. L'objectif environnemental du Fonds est de permettre aux investisseurs de contribuer au financement de l'économie verte, de la transition énergétique au travers d'obligations 'vertes', emprunts émis sur le marché par une entreprise ou une entité publique. Le Fonds bénéficie du label Greenfin : la part d'obligations 'vertes' représentera au minimum 85% de son actif net. Dans le cadre du label Greenfin, le Pôle ISR de Sienna Gestion vérifie chaque mois et au cours de chaque émission que les conditions du label (décrites dans le prospectus du Fonds) sont bien respectées.

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion responsable en tenant compte de critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance ('ESG') des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Après application des exclusions sectorielles et normatives de Sienna Gestion, il est procédé à l'analyse extra-financière de l'émission : le Pôle ISR de Sienna Gestion s'assure que le titre est bien présent dans l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond, composé de titres analysés par Bloomberg comme étant conformes aux Green Bond Principles de l'International Capital Market Association. A défaut de référencement dans l'indice, le Pôle ISR analyse le profil ESG de l'émetteur au moment de la décision d'investissement et vérifie l'intégration du titre dans l'indice. A défaut de référencement du titre dans l'indice, l'émission sera limitée à 10% de l'actif net du Fonds. Au niveau de l'émetteur, il est procédé, dans un premier temps, à une analyse ESG : les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'best in class' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés au sein de leur secteur d'activité et les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. Sont exclus au minimum 5% des émetteurs ayant les notes ESG les plus faibles. Il est ensuite procédé à l'analyse de la robustesse de la stratégie climat de l'émetteur (détaillée dans le prospectus).

Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extra-financières. L'approche de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus

Stratégie financière : L'équipe de gestion étudie les évolutions des principaux indicateurs macro-économiques nationaux et internationaux et sélectionne les critères les plus pertinents pour le choix de la stratégie de gestion des portefeuilles obligataires et monétaires. Elle procède ensuite à une analyse microéconomique en intégrant dans son processus de gestion notamment les études des courtiers et des agences de notation ainsi que la surveillance des émissions primaires. La construction du portefeuille, définie par le relevé de décision du Comité d'investissement, s'articule autour des axes suivants : le choix de la sensibilité du portefeuille, le choix géographique, le choix du positionnement sur la courbe des taux, le choix sectoriel de crédit, le choix des supports d'investissement (majoritairement des obligations détenues en direct et dans une moindre mesure, via des supports de type OPC). Le Fonds peut être exposé, dans la limite de 200% de son actif net, aux marchés de taux. Il peut détenir, dans la limite de 100% de son actif net, des obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire de tous émetteurs (dont 10% maximum de pays émergents) à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexés et/ou obligations hybrides (obligations convertibles, subordonnées, ...) libellés en Euro. Le Fonds peut détenir des titres libellés dans une devise autre que l'euro dans la limite de 10% de son actif net. Les titres de créance et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds est investi bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. Le Fonds peut détenir dans la limite de 10% de son actif net des actions de toutes capitalisations situées dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents). Le Fonds peut être investi dans la limite de 10% de son actif net en parts ou actions d'OPC monétaires et/ou obligataires classés 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro'. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. Le Fonds peut intervenir sur les marchés à terme via des instruments dérivés et titres intégrant des dérivés, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, de change et de crédit dans les limites de la fourchette de sensibilité comprise entre 4 et 12. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS). Le Fonds peut recourir aux dépôts, aux emprunts d'espèces et à des opérations d'acquisitions et de cessions temporaires de titres.

Le FCPE n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 9 : le Fonds poursuit un objectif d'investissement durable. Il est classé article 9 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 7 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'actions disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 7 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7 qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 7 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 an

Si vous sortez après 7 ans
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans (Période de détention recommandée)
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 600,00 €	6 300,00 €
	Rendement annuel moyen	-24,00%	-6,39%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 790,00 €	7 630,00 €
	Rendement annuel moyen	-22,10%	-3,79%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 520,00 €	8 540,00 €
	Rendement annuel moyen	-4,80%	-2,23%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 390,00 €	10 960,00 €
	Rendement annuel moyen	3,90%	1,32%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2016 et le 30/09/2023

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/04/2018 et le 30/04/2025

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2013 et le 31/12/2020

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	599,86 €	1 131,93 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,00%	1,75%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de -0,48% avant déduction des coûts et de -2,23% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,97% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	92,53 €
Coûts de transaction	0,07% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	6,94 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	0,00% La commission de surperformance du fonds maître représentera 20% de la différence entre la performance du fonds et celle de son indice de référence. Le montant réel varie en fonction de la performance de votre investissement. L'estimation ci-contre des coûts totaux du fonds maître comprend la moyenne au cours des 5 dernières années.	0,40 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 7 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, SG, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE OBLIGATIONS (Part A - 990000081879)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 23/06/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE OBLIGATIONS est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2002

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds est un fonds nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français **SIENNA OBLIGATIONS** (Part FS-C: FR001400SGF7) géré par Sienna Gestion. Son actif net est investi en totalité et en permanence en parts ou actions d'un seul et même fonds, le fonds SIENNA OBLIGATIONS, qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités.

Objectifs du Fonds maître : Le Fonds classé, "obligations et autres titres de créance libellés en euro" a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 3 ans minimum, une performance nette de frais de gestion supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, dits "critères ESG") pour la sélection et le suivi des titres. L'indicateur de référence est composé comme suit : 40% de l'indice Bloomberg Euro Aggregate Corporate 500MM, 40% de l'indice Bloomberg Euro Aggregate Treasury 3-5 et 20% de l'indice Euro Short-Term Rate Capitalisé (ESTR).

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres en tenant compte des critères ESG des émetteurs. Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du Label public ISR. L'objectif de la gestion SR de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou "risques ESG") pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG (exemples d'enjeux ESG : programme de lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'Homme, rémunération des dirigeants). Les émetteurs privés sont sélectionnés selon l'approche "Best in class" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. Sienna Gestion s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agrégée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains (Classe "Taux") sont sélectionnés selon une approche "Best in universe" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée.

Stratégie financière du Fonds maître : La gestion du Fonds est discrétionnaire et intègre les anticipations du gérant concernant l'évolution des marchés et sa sélection de valeurs. Les axes principaux de gestion sont :

-La sensibilité aux taux d'intérêt qui sera comprise entre 0,5 et 8. Le gérant fait varier la sensibilité du portefeuille entre ces bornes, en fonction de ses anticipations des variations du niveau des taux d'intérêt de la zone euro ;

-Le ou les segments de la courbe des taux à privilégier ;

-Le degré d'exposition au risque crédit et la répartition des émetteurs. La dette privée peut représenter jusqu'à 100% de l'actif net. Le choix des instruments financiers de taux est effectué en fonction de leur liquidité, de leur rentabilité, de la qualité de l'émetteur et de leur potentiel d'appréciation. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.

Le Fonds est composé comme suit :

-Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds est exposé aux marchés de taux (obligataires et monétaires) dans la limite de 100 % de son actif net. Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100 % de son actif net, des obligations et titres de créance à taux fixe, variable, obligations indexées, hybrides (convertibles, subordonnées...) et instruments du marché monétaire de tous émetteurs situés dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (hors pays émergents) et libellés en euro. L'investissement en titres libellés dans une devise autre que l'euro est limité à 10 % de l'actif net du Fonds. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit "Investment grade" ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits "spéculatifs" et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le Fonds est géré est comprise entre 0,5 et 8.

-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi, dans la limite de 100 % de son actif net, en parts ou actions d'OPC obligataires et/ou jusqu'à 30% de son actif net en OPC monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

-Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de change et/ou de taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

-Autres opérations : le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : Le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à moyen terme, (supérieure à 3 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

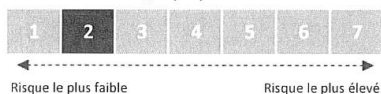
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de souscription ou de rachat sont réalisées quotidiennement selon les conditions prévues dans le règlement du Fonds.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 3 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7 qui est une classe de risque basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 3 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans (Période de détention recommandée)
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 400,00 €	8 290,00 €
	Rendement annuel moyen	-16,00%	-6,06%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 460,00 €	8 290,00 €
	Rendement annuel moyen	-15,40%	-6,06%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 490,00 €	9 410,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,10%	-2,01%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 070,00 €	9 620,00 €
	Rendement annuel moyen	0,70%	-1,28%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2019 et le 30/09/2022

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2015 et le 31/05/2018

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/07/2018 et le 31/07/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	584,93 €	763,06 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,85%	2,58%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0,57% avant déduction des coûts et de -2,01% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,89% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	84,93 €
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	0,00 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 3 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à moyen terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE, AMUNDI TC, CA TITRES, SG, GRESHAM BANQUE, NATIXIS INTEREPARGNE. Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

Règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) des industries et commerces de la récupération et du recyclage

Article 1^{er} | Objet

Le présent règlement de plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de branche (PERECOI) est rédigé conformément aux dispositions légales rappelées ci-après notamment de l'article L. 224-16 du code monétaire et financier et de l'article L. 3334-4 du code du travail. Ce PERECOI de branche est ainsi mis à disposition des entreprises qui souhaitent y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation qui leur sont propres.

Il précise les modalités d'adhésion des entreprises au plan. Il prévoit notamment des dispositions spécifiques concernant les modalités d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent règlement définit les caractéristiques du plan tant dans son alimentation que sa gestion dont les fonds communs de placement d'entreprises proposés.

Enfin, ce plan respecte les règles fixées par l'arrêté du 7 août 2019 modifié et par la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.

Il est à ce titre éligible à la réduction du forfait social. En conséquence, celui-ci passe de 20 % à 16 % pour les versements effectués au titre :

- de l'intéressement ;
- de la participation ;
- de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
- et de l'abondement de l'entreprise.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord recouvre les entreprises qui appliquent la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage (IDCC 637), sous réserve qu'elles emploient au moins un salarié en sus du dirigeant.

Article 3 | Modalités d'adhésion des entreprises

Dès lors que le présent plan est agréé par l'administration conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail, les entreprises concernées par le champ d'application défini à l'article 2 peuvent, si elles le souhaitent, y adhérer selon l'une des dispositions suivantes :

- les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par la signature du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord.
- Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent, parmi ceux proposés dans le présent accord, au moyen de ce document unilatéral d'adhésion ;
- les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :
 - par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
 - ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
 - ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales

représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Ces entreprises expriment les choix qu'elles retiennent, parmi ceux proposés dans le présent accord, dans leur accord d'adhésion.

L'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PERECOI, d'en informer la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, en déposant son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail et de l'emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte et gestionnaire du PERECOI désigné à l'article 7 ci-après de cette adhésion en lui transmettant le document unilatéral ou l'accord. Cet organisme lui communiquera alors les différentes formalités administratives à effectuer pour adhérer à la convention de tenue de comptes.

Enfin, l'entreprise informera aussi le secrétariat de la branche de son adhésion au plan.

Article 4 | Personnel bénéficiaire

Tous les salariés de l'entreprise qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de trois mois peuvent bénéficier du présent règlement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

En application de l'article L. 3332-2 du code du travail, dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI.

Il est précisé que les chefs d'entreprises, sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, qu'elle ne dépasse pas le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives et que ce salarié n'exerce pas de fonctions de dirigeant.

Situation des anciens salariés

Le cas échéant, lorsque le versement de la prime individuelle d'intéressement ou de participation au titre de la dernière période d'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise, ou de la prime de partage de la valeur, intervient après son départ de l'entreprise, le bénéficiaire peut affecter cette dernière prime individuelle au plan.

Les bénéficiaires qui quittent l'entreprise et qui n'ont accès à aucun autre plan d'épargne retraite d'entreprise collectif peuvent continuer à effectuer des versements sur le présent plan de l'entreprise. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Les salariés retraités ou préretraités peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Les salariés ayant quitté l'entreprise ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte.

Article 5.1 | Principes généraux d'affectation des sommes versées dans le plan

L'alimentation du PERECOI est assurée au moyen des sources suivantes qui sont affectées à un compartiment distinct selon leur nature, chaque compartiment étant soumis à un régime fiscal et social spécifique. Au sein de chaque compartiment, les versements tels que prévus ci-après sont employés à la souscription de parts ou de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) définis à l'article 6 du présent accord.

Compartiment 1

Versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2

- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- affectation totale ou partielle du supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;
- affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement ;
- affectation totale ou partielle de la prime de partage de la valeur ;
- versement de jours de repos non pris en l'absence de CET ;
- transfert des droits gérés dans un compte épargne-temps (CET).

Compartiment 3

Transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Tous les compartiments

Dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale et/ou d'épargne retraite.

Article 5.2 | Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou périodiques sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion du bénéficiaire au plan.

Les versements volontaires devront être de minimum 15 euros par support de placement (art. R. 3332-9 du code du travail). Ce montant minimum ne concerne ni les versements de primes d'intéressement, ni de quotes-parts de participation et ni de primes de partage de la valeur (PPV).

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

Il est rappelé que, sauf demande expresse des bénéficiaires de ne pas bénéficier de leur déductibilité, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans les conditions et limites définies par la réglementation.

Le plafond de déductibilité au titre de l'épargne retraite est indiqué sur l'avis d'impôt des bénéficiaires.

Il est rappelé enfin que les plafonds annuels de versements volontaires définis à l'article L. 3332-10 du code du travail ne sont pas applicables aux versements des épargnants réalisés au sein du présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprise.

Article 5.3 | Versement des primes de participation

Le PERECOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la quote-part de participation issue de la formule de calcul légal prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié au PERECOI en gestion pilotée sur le profil « Équilibré horizon retraite », le solde étant affecté conformément aux dispositions de la DUE ou de l'accord de participation applicable.

En application du troisième alinéa de l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. L'éventuel abondement de l'entreprise lui est alors reversé.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PERECOI peut être alimenté par le versement d'un supplément de participation.

Article 5.4 | Versement des primes d'intéressement

Le PERECOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond de la sécurité sociale.

Le PERECOI peut être alimenté par le versement d'un supplément d'intéressement.

Article 5.5 | Versement de la prime de partage de la valeur (PPV)

Le plan peut être alimenté à la demande des bénéficiaires par le versement de tout ou partie de la prime de partage de la valeur attribuée en application de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

En l'état de la législation à la date de signature du présent plan, les sommes affectées au plan, sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite réglementaire fixée à 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

Article 5.6 | Droits issus du compte épargne-temps (CET)

Le plan peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un CET si l'accord d'entreprise l'instituant permet leur versement au PERECOI, ou en application de l'article 5.3 de l'accord de branche du 16 septembre 2024 relatif au compte épargne-temps. Conformément au 18 b *bis* de l'article 81 du code général des impôts, les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont exonérés de charges sociales (exonérations partielles) et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Article 5.7 | Jours de repos non pris en l'absence de CET

Le PERECOI peut être, sous certaines conditions (notamment en absence de CET dans l'entreprise), alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées au 18b *bis* de l'article 81 du code général des impôts :

- le congé annuel ne peut être affecté au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables ;
- les jours versés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale partielles et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Article 5.8 | Sommes issues de transferts en provenance d'autres plans

Le PERECOI peut être alimenté par les droits constitués sur d'autres plans d'épargne salariale, plans d'épargne d'entreprises (PEE, PEG, PEI), PERCO relevant de l'article L. 3334-1 du code du travail ou tout PER relevant de l'article L. 224-1 et suivant du code monétaire et financier en application de l'article L. 224-40 du même code.

Les sommes transférées sont alors affectées aux compartiments rappelés à l'article 5.1 ci-avant selon la nature de leur provenance.

Article 5.9 | Versement complémentaire de l'entreprise. Abondement

Article 5.9.1 | Abondement minimum obligatoire

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation de parts des bénéficiaires.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

Article 5.9.2 | Abondement complémentaire facultatif

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut, si elle le souhaite, compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement complémentaire.

L'entreprise effectue ses choix lors de son adhésion au présent plan et les précise dans l'acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) selon les modalités ci-après.

Conformément à la législation, cet abondement complémentaire est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement

ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Plafonds légaux d'abondement

Dans tous les cas, le montant annuel d'abondement brut par bénéficiaire ne peut dépasser le triple des versements du bénéficiaire (300 % de l'ensemble des versements du salarié) ni excéder le plafond légal en vigueur en vertu de l'article R. 3334-2 du code du travail soit 16 % du plafond annuel de sécurité sociale à la date de signature du présent plan.

Lors de son adhésion au présent plan, l'entreprise précise dans son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord ainsi que le bulletin d'adhésion au teneur de compte) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :

- ☐ les versements volontaires et/ou ;
- ☐ la participation et/ou ;
- ☐ l'intéressement et/ou ;
- ☐ les suppléments éventuels de participation ou d'intéressement et/ou ;
- ☐ la prime de partage de la valeur et/ou ;
- ☐ les droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.

L'entreprise décide d'appliquer l'un des taux d'abondement suivant, en % du versement du bénéficiaire, compris entre 10 et 300 % par multiple de 10 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire par multiple de 100 euros et pouvant atteindre le plafond légal de 16 % du PASS.

L'abondement est versé concomitamment au versement du bénéficiaire, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Si l'entreprise veut modifier par la suite ses règles d'abondement, elle procède à un avenant à son adhésion dans les mêmes formes que son adhésion initiale. Tout avenant concernant l'abondement ne peut avoir d'effet rétroactif.

Article 5.9.3 | Versement unilatéral de l'entreprise ou abondement d'amorçage ou périodique

En application de l'article L. 3324-6 du code du travail, l'entreprise peut effectuer un versement unilatéral initial un ou plusieurs versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des bénéficiaires.

Le montant total annuel de ces versements ne peut excéder 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 €, pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu au titre du même exercice que celui du versement de dudit versement unilatéral :

- un accord d'intéressement, pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond annuel d'abondement prévu par la réglementation (16 % du PASS).

L'entreprise précise lors de son adhésion ses choix :

- ☐ versement d'amorçage initial à la mise en place du plan ;
- ☐ versement à une fréquence annuelle ;
- ☐ versement à une fréquence semestrielle.

Ces versements sont définis par multiple de 100 €.

Les dispositions du présent article 5.9 sont définies en vertu de la législation et la réglementation en vigueur à la date de signature du présent plan. Dans l'hypothèse où ces dispositions seraient modifiées, les dispositions nouvelles seront réputées s'y substituer dès lors qu'elles sont applicables de droit.

Article 6 | Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les versements tels que prévus à l'article 5 sont employés à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) avec deux modes de gestion : la gestion libre et la gestion pilotée.

Les sommes affectées au plan sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire (ou en cas de placement par défaut en l'absence de réponse du bénéficiaire) ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multientreprises régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

Le PERECOI propose au minimum trois FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents dont un FCPE solidaire et un FCPE labellisé.

Il revient aux bénéficiaires de choisir entre :

- une gestion « libre » : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERECOI ;
- une gestion « pilotée » : une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers. À cet effet, le PERECOI de branche propose trois profils de gestion pilotée à savoir le profil « Prudent horizon retraite », « Équilibre horizon retraite » et « Dynamique horizon retraite ».

Les bénéficiaires exprimeront leur choix entre ces deux types de gestion lors de chaque versement dans le plan. Ils peuvent ensuite modifier leurs choix de gestion. Les bénéficiaires peuvent choisir et cumuler les deux modes de gestion : une gestion libre et un mode de gestion pilotée.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du plan.

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, les sommes concernées seront investies dans la grille de gestion pilotée de profil « Équilibre horizon retraite ». Il en est notamment ainsi pour les sommes versées par défaut au titre de la participation.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE ainsi que les acteurs de chaque fonds (gestionnaire, dépositaire...) sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans leurs documents d'informations clés (DIC) lesquels sont annexés au présent accord.

Les coûts récurrents (anciennement frais courants) de chaque FCPE figurent dans leurs DIC et les frais de gestion maximum applicables à chaque FCPE sont précisés dans leurs règlements.

Société de gestion des FCPE et du PERECOI

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Sienna gestion, siège social : 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, n° agrément AMF : GP-97020 en date du 13 mars 1997, société anonyme au capital de 9 824 748 €, RCS : 320 921 828 Paris.

Acteurs des fonds

Les intervenants ou acteurs de chaque FCPE dont les dépositaires sont indiqués dans les documents d'information clés respectifs annexés au présent accord.

FCPE ouverts aux souscriptions en gestion libre

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labellisé »
MH épargne monétaire	A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard	CIES
MH épargne obligations	A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
MH épargne obligations vertes	A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires)	CIES
MH épargne diversifié équilibre solidaire	A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) Fonds investi entre 5 % et 15 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier	CIES Finansol
MH épargne actions euro	A	Actions de pays de la zone euro	CIES
MH épargne actions bas carbone	A	Actions de pays de la zone euro	CIES

FCPE constituant la gestion pilotée

Les FCPE proposés dans le cadre de la gestion pilotée sont les suivants :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « solidaire » Fonds « labellisé »
MH épargne monétaire	A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard	CIES
MH épargne obligations vertes	A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires)	CIES
MH épargne actions bas carbone	A	Actions de pays de la zone euro	CIES
MH épargne actions PME-ETI	A	Actions de pays de la zone euro	CIES
Sienna sélection actifs privés	A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires)	

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Principes de la gestion pilotée

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les avoirs et les versements sont investis au choix selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des 5 FCPE listés ci-dessus – comportant les classes d'actifs suivants : monétaire, obligataire et actions.

Ces grilles, dites « Prudente », « Équilibre » et « Dynamique » (annexe 3), sont conçues pour faire évoluer progressivement la répartition des placements, en réduisant le niveau de risque à l'approche de la retraite.

Cette gestion repose sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies par le teneur de compte conservateur de parts notamment dans la grille de répartition et de désensibilisation.

La grille d'allocation proposée est conforme aux exigences de l'article R. 3334-1-2 du code du travail.

L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini par la législation en vigueur.

Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire ou la date individuelle d'échéance indiquée par ce dernier. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PME et ETI), par l'intermédiaire du FCPE « MH épargne actions PME-ETI ».

L'allocation comporte également par l'intermédiaire du FCPE « Sienna sélection actifs privés », une part minimale d'actifs « non cotés » fixée par l'arrêté du 1^{er} juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, composée de catégories d'organismes de placement collectif principalement investis directement ou indirectement en actifs « non cotés » ou en titres mentionnés à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier ou de titres de sociétés commerciales qui remplissent les conditions prévues à l'article 1.1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, définies par ledit arrêté.

Par ailleurs, la possibilité est donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite ou de la date correspondant à un projet personnel.

La société de gestion est susceptible d'apporter des évolutions aux grilles d'allocation, dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la

règlementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires les nouvelles grilles ainsi définies qui s'appliqueront à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Modification du choix de placement « arbitrages » et du type de gestion

Dans le cadre de la gestion libre, les bénéficiaires pourront individuellement décider de modifier leur(s) choix de placement, à tout moment, pour tout ou partie de leurs avoirs, au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité entre les FCPE. Cette opération, appelée arbitrage, s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité. Un premier arbitrage est inclus dans les frais de tenue de compte, chaque année, pour chacun des bénéficiaires.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la gestion pilotée dans la mesure où la répartition des sommes et avoirs est effectuée par le teneur de comptes conservateur selon les modalités définies en annexe.

Le bénéficiaire peut cependant choisir à tout moment, de modifier son mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité.

Article 7 | Tenue des comptes individuels des bénéficiaires

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises à EPSENS en qualité de teneur de comptes conservateur de parts (« TCCP »), siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, RCS : 538 045 964 Paris, société anonyme au capital de 21 147 881,60 €.

Article 8 | Indisponibilité des droits et cas de déblocages anticipés

Le PERECOI a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (rente) ou le versement d'un capital, payables au bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les sommes affectées au présent plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, soit :

- 1° Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2° L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- 3° La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- 4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- 5° La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Toutefois les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif, à savoir les droits issus de versements obligatoires ;

7° Lorsque, à la date de la demande le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le décès du bénéficiaire avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Tout autre cas institué par la réglementation ou la législation s'appliquerait de droit.

Article 9 | Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de la direction des entreprises désignés conformément aux dispositions prévues aux règlements des fonds.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

La commission de suivi instaurée à l'article 13 ci-après est informée de la tenue des conseils de surveillance des FCPE multi entreprises constituant le présent plan et se voit communiquer les procès-verbaux ou comptes-rendus de ces conseils. Elle peut désigner en son sein au moins un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations syndicales d'employeurs pour assister en qualité d'auditeurs libres aux réunions de ces conseils. À cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

Article 10 | Information des salariés

Le règlement du plan sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Aide à la décision :

Les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Le teneur des registres fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- l'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;

- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces derniers ;
- la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
- lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

À compter de la cinquième année précédant au plus tôt, de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou de la date à laquelle il atteint l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l'échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Salarié quittant l'entreprise

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte du présent plan sont à la charge de l'épargnant.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne retraite de son ancienne entreprise en l'absence de PERECO dans sa nouvelle entreprise ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne retraite auquel il a accès au titre de son nouvel emploi ;

- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs dans les conditions prévues à l'article 8 ci-avant.

Article 11 | Paiement des avoirs détenus dans le plan

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage à la demande du titulaire soit sous forme de capital versé en une ou plusieurs fois, soit sous forme de rente viagère, étant rappelé que les droits correspondants issus de versements obligatoires (compartiment 3) ne peuvent être liquidés qu'en rente (sauf si le montant de la rente qui serait versée est inférieur à un seuil défini par la réglementation). Si le bénéficiaire choisit une sortie en rente, il lui revient de choisir l'organisme qui lui servira la rente conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la transformation de ses droits.

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires qui souhaitent retirer leurs avoirs expriment leur choix entre rente viagère ou capital auprès du teneur de compte – conservateur de parts – teneur de registre.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DIC.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

À défaut de choix exprimé, les avoirs restent disponibles sur le compte des bénéficiaires.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Article 12 | Durée d'adhésion au plan et suivi par l'entreprise adhérente

L'entreprise adhère au plan pour une durée indéterminée dès lors que les procédures de dépôt et d'adhésion auprès du teneur de compte ont été effectuées conformément à l'article 3.

Toute résiliation se fera dans les mêmes conditions de forme que son adhésion.

Toute modification des choix effectués lors de l'adhésion devra faire l'objet d'un nouvel acte d'adhésion dans les mêmes formes que l'adhésion initiale.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée sur le plan continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Information collective et suivi de l'adhésion au plan au sein de l'entreprise adhérente

Concomitamment à l'information sur la participation aux résultats ou l'intéressement collectif selon la situation de l'entreprise, la direction de l'entreprise présente un bilan des avoirs détenus sur le plan devant le comité social et économique s'il existe.

Article 13 | Comité de suivi paritaire

Un comité paritaire de suivi du plan est institué au niveau de la branche. Il se réunit au moins une fois par an et en tant que de besoin sur demande de la majorité de ses membres.

Lors de ses réunions, il prend connaissance des principaux indicateurs présentés par le teneur de comptes et gestionnaire du plan, notamment : encours sur les fonds constituant le PERECOI,

versements effectués dans l'année, principaux indicateurs de gestion financière (performances des fonds...), nombre d'entreprises adhérentes, adhésions de l'année, nombre de porteurs de parts, arbitrages, frais facturés et, avec l'autorisation des entreprises adhérentes, communication de l'identité de ces entreprises.

Article 14 | Dispositions conventionnelles

Toute modification du plan rendue nécessaire par des dispositions législatives ou réglementaires fera l'objet d'un avenant au présent plan.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires. Cependant, cette dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

(Voir page suivante.)

Annexe 1 Document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés

ANNEXE 1

Document unilatéral d'adhésion au PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE INTERENTREPRISE (PERECOI)

Des Industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage (IDCC : 637)
Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PERECOI de branche agréé (en annexe) à compter du :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

Abondement uniforme :

La nature des versements au Plan faisant l'objet d'un abondement :

- ☐ Versements volontaires
- ☐ Participation
- ☐ Intéressement
- ☐ Suppléments éventuels
- ☐ Prime de Partage de la Valeur (PPV)
- ☐ Droits issus de CET ou jours de repos

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire, compris entre 10 et 300 % par multiple de 10%.

Taux d'abondement : %

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi, pouvant atteindre le plafond légal de 16 % du PASS.

Montant : Par multiple de 100 € (pris en compte dans le plafond de 16% du PASS)

Versement unilatéral : ☐ initial : ☐ uniquement à la mise en place du Plan ☐ pour chaque nouveau Bénéficiaire
☐ annuel,
☐ semestriel.

Montant : Par multiple de 100 € (pris en compte dans le plafond de 16% du PASS)

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal (cachet) : Fait à, le .../.../...
Pour l'entreprise :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail,
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
accompagné de l'Accord type de branche dûment paraphé

Document unilatéral d'adhésion PERECOI de branche - p1/1

Annexe 2 Modèle de bulletin d'adhésion pour les entreprises adhérant par accord d'entreprise

ANNEXE 2
Modèle d'accord d'adhésion au PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISE
(PERECOI)

Des Industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage (IDCC : 637)

Entreprises de 50 salariés et plus ou de moins de 50 salariés désirant adhérer par accord

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PERECOI agréé de branche (accord de branche annexé et paraphé) à compter du :

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE (joindre PV du CSE)
☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par le CSE ou une ou plusieurs organisations syndicales (joindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et la demande conjointe de l'organisation syndicale représentative ou du CSE)

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

La nature des versements au Plan faisant l'objet d'un abondement :

- ☐ Versements volontaires
- ☐ Participation
- ☐ Intéressement
- ☐ Suppléments éventuels
- ☐ Prime de Partage de la Valeur (PPV)
- ☐ Droits issus de CET ou jours de repos

Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire, compris entre 10 et 300 % par multiple de 10%.

Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi, pouvant atteindre le plafond légal de 16 % du PASS.

Montant : Par multiple de 100 € (pris en compte dans le plafond de 16% du PASS)

Versement unilatéral : ☐ initial : ☐ uniquement à la mise en place du Plan
☐ pour chaque nouveau Bénéficiaire
☐ annuel,
☐ semestriel.

Montant : par multiple de 100 € (pris en compte dans le plafond de 16% du PASS)

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal (cachet) et des représentants des salariés (noms et qualité) :

Fait à, le .../.../...

Pour l'entreprise :

L'accord d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'Accord type de branche dûment paraphé

Annexe 3 Grilles de gestion pilotée

Annexe 3

Grilles de gestion pilotée ou de désensibilisation

PROFIL PRUDENT HORIZON RETRAITE					
Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite	MH Epargne Monétaire (A)	MH Epargne Obligations Vertes (A)	MH Epargne Actions PME-ETI (A)	MH Epargne Actions Bas Carbone (A)	Sienna Sélection Actifs Privés (A)
40	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
39	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
38	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
37	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
36	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
35	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
34	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
33	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
32	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
31	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
30	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
29	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
28	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
27	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
26	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
25	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
24	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
23	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
22	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
21	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
20	30,00%	28,00%	10,00%	20,00%	12,00%
19	30,00%	32,00%	10,00%	20,00%	8,00%
18	30,00%	32,00%	10,00%	20,00%	8,00%
17	30,00%	32,00%	10,00%	20,00%	8,00%
16	30,00%	32,00%	10,00%	20,00%	8,00%
15	30,00%	33,00%	9,00%	20,00%	8,00%
14	30,00%	37,00%	9,00%	20,00%	4,00%
13	32,00%	37,00%	9,00%	18,00%	4,00%
12	35,00%	38,00%	7,00%	16,00%	4,00%
11	40,00%	33,00%	7,00%	16,00%	4,00%
10	45,00%	32,00%	3,00%	16,00%	4,00%
9	60,00%	25,00%	3,00%	12,00%	0,00%
8	65,00%	22,00%	3,00%	10,00%	0,00%
7	70,00%	20,00%	0,00%	10,00%	0,00%
6	80,00%	12,50%	0,00%	7,50%	0,00%
5	90,00%	7,50%	0,00%	2,50%	0,00%
4	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
3	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

PROFIL EQUILIBRE HORIZON RETRAITE

Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite	MH Epargne Monétaire (A)	MH Epargne Obligations Vertes (A)	MH Epargne Actions PME-ETI (A)	MH Epargne Actions Bas Carbone (A)	Sienna Sélection Actifs Privés (A)
40	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
39	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
38	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
37	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
36	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
35	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
34	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
33	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
32	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
31	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
30	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
29	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
28	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
27	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
26	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
25	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
24	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
23	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
22	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
21	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
20	0,00%	34,00%	10,00%	40,00%	16,00%
19	0,00%	38,00%	10,00%	40,00%	12,00%
18	0,00%	38,00%	10,00%	40,00%	12,00%
17	0,00%	38,00%	10,00%	40,00%	12,00%
16	0,00%	38,00%	10,00%	40,00%	12,00%
15	2,50%	38,50%	9,00%	38,00%	12,00%
14	5,00%	38,00%	9,00%	38,00%	10,00%
13	10,00%	36,00%	9,00%	35,00%	10,00%
12	20,00%	33,00%	7,00%	30,00%	10,00%
11	25,00%	30,00%	7,00%	28,00%	10,00%
10	30,00%	29,00%	3,00%	28,00%	10,00%
9	40,00%	28,00%	3,00%	23,00%	6,00%
8	50,00%	20,00%	3,00%	21,00%	6,00%
7	60,00%	19,00%	0,00%	15,00%	6,00%
6	65,00%	17,00%	0,00%	12,00%	6,00%
5	75,00%	10,00%	0,00%	9,00%	6,00%
4	85,00%	7,50%	0,00%	7,50%	0,00%
3	95,00%	0,00%	0,00%	5,00%	0,00%
2	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

PROFIL DYNAMIQUE HORIZON RETRAITE					
Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite	MH Epargne Monétaire (A)	MH Epargne Obligations Vertes (A)	MH Epargne Actions PME-ETI (A)	MH Epargne Actions Bas Carbone (A)	Sienna Sélection Actifs Privés (A)
40	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
39	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
38	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
37	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
36	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
35	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
34	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
33	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
32	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
31	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
30	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
29	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
28	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
27	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
26	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
25	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
24	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
23	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
22	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
21	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
20	0,00%	15,00%	10,00%	51,00%	24,00%
19	0,00%	19,00%	10,00%	51,00%	20,00%
18	0,00%	19,00%	10,00%	51,00%	20,00%
17	0,00%	19,00%	10,00%	51,00%	20,00%
16	0,00%	19,00%	10,00%	51,00%	20,00%
15	0,00%	20,00%	9,00%	51,00%	20,00%
14	0,00%	26,00%	9,00%	51,00%	14,00%
13	0,00%	26,00%	9,00%	51,00%	14,00%
12	0,00%	28,00%	7,00%	51,00%	14,00%
11	0,00%	28,00%	7,00%	51,00%	14,00%
10	10,00%	28,00%	3,00%	45,00%	14,00%
9	20,00%	26,00%	3,00%	41,00%	10,00%
8	30,00%	20,00%	3,00%	37,00%	10,00%
7	40,00%	20,00%	0,00%	30,00%	10,00%
6	50,00%	20,00%	0,00%	20,00%	10,00%
5	60,00%	15,00%	0,00%	15,00%	10,00%
4	70,00%	15,00%	0,00%	15,00%	0,00%
3	80,00%	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%
2	90,00%	5,00%	0,00%	5,00%	0,00%
1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Annexe 4 Documents d'informations clés (« DIC ») des FCPE ouverts aux épargnants des entreprises adhérentes au plan

ANNEXE 4 Documents d'Informations Clés (DIC) des FCPE ouverts aux épargnants



DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : **MH EPARGNE ACTIONS BAS CARBONE (Part A - 990000081349)**

Initiateur : SIENNA GESTION
Site internet : www.sienna-gestion.com
Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.
SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.
Date de production du document : 31/07/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE ACTIONS BAS CARBONE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 31/05/2002

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds est nourricier du Fonds Maître "SIENNA ACTIONS BAS CARBONE" : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le Fonds maître. A ce titre, il relève de la même classification AMF : "Actions de pays de la zone euro", l'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du Fonds nourricier sont ceux de son Fonds maître, qui a pour objectif de chercher à obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée de 5 ans, une performance nette de frais de gestion supérieure à celle de son indice de référence le MSCI EMU Net Return (dividendes nets réinvestis / cours de clôture), en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits "critères ESG") pour la sélection et le suivi des titres tout en cherchant à réduire d'au moins 40 % l'intensité carbone moyenne pondérée du portefeuille par rapport à celle du MSCI EMU Net Return. Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). SIENNA GESTION intègre systématiquement les risques en matière de durabilité (ou "risques ESG") pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. Les émetteurs privés (Classes "Actions" et "Taux") sont sélectionnés selon une approche "Best in class", consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Les émetteurs publics/souverains (Classe "Taux") sont sélectionnés selon une approche "Best in universe" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment de leur secteur d'activité, en assumant des biais sectoriels. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus. Stratégie "Actions" : Le Fonds est exposé entre 60 % et 120 % (en incluant les contrats financiers) aux marchés actions des entreprises sélectionnées en intégrant une approche "Empreinte Carbone". SIENNA GESTION s'appuie sur les données produites par Trucost. La mesure des émissions de carbone prend en compte le scope 1 (émissions directes), le scope 2 (émissions indirectes liées à l'achat d'électricité) et une partie du scope 3 (émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang) au sens du Green House Gas Protocol. Stratégie "Taux" : Le Fonds est exposé entre -20% et 40 % de son actif net. L'objectif est d'assurer un couple rendement/liquidité au travers d'OPC (OPCVM / FIA) obligataires et/ou monétaires, détenus dans la limite de 10 % de l'actif net, en gestion de la trésorerie. Le gérant se réserve la possibilité d'investir en direct dans des obligations vertes sélectionnées sur la base du respect d'un standard défini. Ces "obligations vertes" financent des projets notamment dans les thèmes d'investissement vert de type énergies renouvelables ou efficacité énergétique. Ainsi SIENNA GESTION s'assure la possibilité de mesurer la quantité de CO2 évité par million d'euros investi pour nos investissements obligataires. Le Fonds est exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net (dont les pays émergents).

Instruments utilisés : Actions : Le Fonds pourra détenir des actions de toute zone hors pays émergents. Obligations et titres de créance : Le Fonds pourra détenir des obligations à taux fixe, variable, obligations hybrides (dont des obligations convertibles) et titres de créance de tous émetteurs de toute zone, libellés en Euro. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit "Investment grade" ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des agences de notations de crédit émises par les agences de notation. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le fonds est géré est comprise entre -5 et 5. Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : jusqu'à 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC actions, obligataires, monétaires, multi-actifs (dont des OPC indiciels / trackers). Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

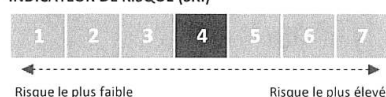
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PÉRIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
TENSIONS		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 560,00 €	2 820,00 €
Rendement annuel moyen	-64,40%	-22,37%

DÉFAVORABLE		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 600,00 €	8 190,00 €
Rendement annuel moyen	-24,00%	-3,91%

INTERMÉDIAIRE		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 080,00 €	11 460,00 €
Rendement annuel moyen	0,80%	2,76%

FAVORABLE		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 650,00 €	16 480,00 €
Rendement annuel moyen	36,50%	10,51%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2015 et le 31/10/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/02/2016 et le 28/02/2021

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2020 et le 31/03/2025

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	688,66 €	1 849,57 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,89%	3,12%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 5,88% avant déduction des coûts et de 2,76% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,68% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	159,51 €
Coûts de transaction	0,22% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	20,85 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	0,09% La commission de surperformance du fonds maître représentera 20% de la différence entre la performance du fonds et celle de son indice de référence. Le montant réel varie en fonction de la performance de votre investissement. L'estimation ci-contre des coûts totaux du fonds maître comprend la moyenne au cours des 5 dernières années.	8,30 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AXA EPARGNE ENTREPRISE, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, CM-CIC EPARGNE SALARIALE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

MH EPARGNE ACTIONS EURO (Part A - 990000081859)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 01/01/2026

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE ACTIONS EURO est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2002.

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : MH EPARGNE ACTIONS EURO est un FCPE nourricier du fonds maître 'SIENNA ACTIONS EURO' (Part FS-C) : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, il relève de la même classification 'Actions de pays de la zone euro', que son fonds maître. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître.

Caractéristiques essentielles du fonds maître : Objectif de gestion : Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 5 ans minimum, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence le MSCI EMU (dividendes nets réinvestis), en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres.

Stratégie d'investissement :

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). L'objectif de la gestion SR de SIENNA GESTION est d'intégrer systématiquement les risques en matière de durabilité pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90% minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. La sélection ESG intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille. Les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agrégée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus.

Stratégie 'Actions' : Le Fonds est exposé entre 60% et 120% de son actif net aux marchés actions de la zone Euro et, dans la limite de 10% de son actif net, en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents). La gestion Actions pratiquée est de type fondamental.

Stratégie 'Taux' : Le Fonds est exposé jusqu'à 40% de son actif net aux marchés de taux (obligataires et monétaires) de la zone Euro et, dans la limite de 10% de son actif net, en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents).

Instruments utilisés :

- **Actions :** Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100% de son actif net, des actions de grandes et moyennes capitalisations ainsi que, dans la limite de 30% de son actif net, des actions de petites capitalisations. Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds peut détenir, dans la limite de 40% de son actif net, des obligations, titres de créance à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexé et/ou obligations hybrides (convertibles, subordonnées) ainsi que des instruments du marché monétaires de tous émetteurs. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter jusqu'à 10% de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité du fonds au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 5. - **Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) :** Le Fonds peut être investi, dans la limite de 10% de son actif net, en parts ou actions d'OPC actions, obligataires, monétaires, multi-actifs, dont des OPC indiciaires (trackers). Les OPC pourront être gérés par la société de gestion. - **Autres valeurs :** Le Fonds pourra détenir, dans la limite de 10% de son actif net, des valeurs visées à l'article R. 214-11 du Code monétaire et financier (titres financiers éligibles et instruments du marché monétaire non négociés sur un marché réglementé). Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme (instruments dérivés et titres intégrant des dérivés) afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques actions et taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS). - **Autres opérations :** le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces, dans la limite de 10% de l'actif net du Fonds.

Le FCPE n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces dans la limite de 10 % de son actif net.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions et taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

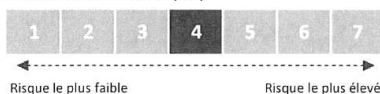
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPESENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur J. Si votre teneur de compte n'est pas EPESENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes. Modalités de souscriptions/rachats du FCP maître : Les ordres de souscriptions et de rachats sont effectués sur VL à cours inconnu et sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative (J) jusqu'à 15h00. Ces ordres sont exécutés sur la base de la valeur liquidative de J. Les règlements afférents à ces ordres interviennent à J+2 ouvrés.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 an

Si vous sortez après 5 ans
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 880,00 €	3 220,00 €
	Rendement annuel moyen	-61,20%	-20,28%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 830,00 €	8 150,00 €
	Rendement annuel moyen	-21,70%	-4,01%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 260,00 €	11 770,00 €
	Rendement annuel moyen	2,60%	3,31%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 170,00 €	17 140,00 €
	Rendement annuel moyen	31,70%	11,38%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2015 et le 31/10/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2019 et le 31/12/2024

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2020 et le 31/10/2025

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	652,95 €	1 649,53 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,53%	2,75%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 6,06% avant déduction des coûts et de 3,31% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,36% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	129,20 €
Coûts de transaction	0,25% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	23,75 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions et taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, CA TITRES, NATIXIS INTEREPARGNE, GRESHAM BANQUE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE ACTIONS PME-ETI (Part A - 990000115939)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 23/06/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE ACTIONS PME-ETI est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 27/11/2015

DURÉE ET RÉSIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

EPSENS ACTIONS PME-ETI est un FCPE nourricier du fonds maître "SIENNA ACTIONS PME-ETI" (part FS-C) : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, il relève de la même classification que son fonds maître dans la catégorie 'Actions internationales'. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du fonds nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître.

Caractéristiques essentielles du fonds maître : les caractéristiques essentielles du fonds nourricier sont identiques à celles du fonds maître.

L'objectif de gestion du fonds est d'atteindre la performance de l'indice MSCI EMU Small Cap NR en prenant en considération les contraintes d'investissement en titres de petites et moyennes entreprises (PME) et d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) et en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres.

Stratégie d'investissement :

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). SIENNA GESTION intègre systématiquement les risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. L'approche extra-financière est réalisée à partir de documents publics des émetteurs qui peuvent parfois être décalés de la réalité opérationnelle de l'entreprise. Les émetteurs privés (Classes 'Actions' et 'Taux') sont sélectionnés selon l'approche 'Best in class' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus

Stratégie financière : La stratégie financière repose sur un processus de gestion active quantitative dont l'objectif est de construire un portefeuille optimisé sur la base d'une modélisation des anticipations de rentabilité et de risque des compagnies d'un univers d'investissement majoritairement PME-ETI et ESG. Le processus est séquencé en quatre étapes détaillées dans le prospectus du fonds.

Le Fonds est composé comme suit :

-Actions : Le Fonds peut détenir, entre 80 % et 110 % de son actif net, des actions européennes (dont 25 % maximum de grandes capitalisations). A titre de diversification, le Fonds pourra être investi dans la limite de 25 % de son actif net en valeurs internationales (dont 10 % maximum de valeurs de pays émergents).

-Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds peut détenir, dans la limite de 20 % de son actif net, des obligations, titres de créance à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexé et/ou obligations hybrides (convertibles, subordonnées) ainsi que des instruments du marché monétaires d'émetteurs privés et, dans la limite de 10 % de son actif net, d'émetteurs publics ou souverains, situés dans la zone Euro et libellés en Euro. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter jusqu'à 10 % de l'actif net du fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité du fonds au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 3.-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi dans la limite de 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC actions et/ou obligataires et/ou monétaires (dont des trackers). Ces OPC (à l'exception des trackers) peuvent être gérés par la société de gestion.-Autres valeurs : Le Fonds pourra détenir des valeurs visées à l'article R. 214-32-19 du Code monétaire et financier, dans la limite de 10 % de son actif net. Liquidités, dans la limite de 10 % de son actif net.

-Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques actions et taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 10 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

-Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces. EPSENS ACTIONS PME-ETI n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : Le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

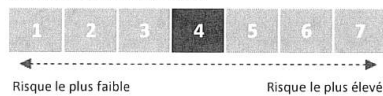
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur la base des cours de clôture de chaque jour de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avis disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez. Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
TENSIONS		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 210,00 €	3 930,00 €
Rendement annuel moyen	-47,90%	-17,04%

DÉFAVORABLE		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 220,00 €	8 150,00 €
Rendement annuel moyen	-27,80%	-4,01%

INTERMÉDIAIRE		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 730,00 €	10 980,00 €
Rendement annuel moyen	-2,70%	1,89%

FAVORABLE		
Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	14 870,00 €	14 780,00 €
Rendement annuel moyen	48,70%	8,13%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/08/2021 et le 31/03/2025
 Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/04/2019 et le 30/04/2024
 Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/06/2016 et le 30/06/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	657,33 €	1 567,53 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,57%	2,76%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 4,64% avant déduction des coûts et de 1,89% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,06% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	100,70 €
Coûts de transaction	0,60% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	56,63 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE DIVERSIFIEE EQUILIBRE SOLIDAIRE (Part A - 990000061399)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 28/01/2026

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE DIVERSIFIEE EQUILIBRE SOLIDAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 05/01/1995

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 5 ans minimum, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence, en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres. L'indicateur de référence est composé comme suit :

- 50 % MSCI EMU NR EUR (dividendes réinvestis / cours de clôture) ;

- 50 % Bloomberg Euro Aggregate Treasury 5-7 ans (coupons réinvestis / cours de clôture).

Approche extra-financière : le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration).. Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du label public ISR. L'objectif de la gestion SR de SIENNA GESTION est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Pour chaque secteur, Sustainalytics ne retient que les enjeux ESG les plus pertinents, ceux présentant un impact significatif sur la valeur financière d'un émetteur et, par conséquent, sur le risque financier et le profil de rendement d'un investissement sur cet émetteur (exemples d'enjeux ESG : programme de lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'Homme, rémunération des dirigeants). SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agrégée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Chaque critère est noté selon différents éléments : la transparence, la performance et la tendance. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') : Sienna Gestion a développé un modèle de notation propriétaire qui repose sur des critères provenant de base d'organisations internationales et d'ONG. Ces critères s'articulent autour de 3 domaines : Environnement, Social, Gouvernance. **Limite de l'approche extra-financière :** la gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas à la gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extra-financières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le règlement.

Stratégie financière : La stratégie d'investissement du Fonds consiste à analyser l'environnement économique et financier pour décider du/des meilleurs marchés sur lesquels investir, à sélectionner les titres les plus pertinents sur chacun de ces marchés et à construire des portefeuilles cohérents avec l'objectif de gestion. La gestion du Fonds est discrétionnaire : l'allocation entre les marchés d'actions, d'obligations et monétaires est laissée à l'appréciation du gérant. Le gérant s'appuie notamment pour ses décisions d'investissement sur les conclusions des processus d'investissement taux et actions définis par SIENNA GESTION mais il peut s'en écarter pour saisir les opportunités de marchés qui correspondent à son objectif de gestion. Le Fonds investira dans et en dehors de la zone Euro. Il sera exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net.

Instruments utilisés :

Le Fonds est composé comme suit :

-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi en parts ou actions d'OPC suivants :

OPC classés 'Actions françaises' et/ou 'Actions de pays de la zone euro', jusqu'à 70 % de son actif net. Le Fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts de l'OPC SIENNA ACTIONS EURO.

OPC classés 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro' et/ou monétaires, jusqu'à 70 % de son actif net. Le Fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts des OPC SIENNA CREDIT et SIENNA OBLIGATIONS VERTES. La fourchette de sensibilité au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 7.

OPC multi-actifs, dans la limite de 100 % de son actif net. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

-Titres solidaires (titres de capital et/ou titres de créance) : Le Fonds est un fonds dit 'solidaire'. Il est investi entre 5% et 10% de son actif net en titres ou en parts émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du code du travail ou par des placements collectifs dont l'actif est composé d'au moins 50 % de parts ou titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 3332-17-1 du code du travail. L'investissement en titres ESUS par le FCPE pourra se faire via le fonds d'investissement professionnel spécialisé 'Sienna Impact Solidaire' agréé en tant qu'entreprise solidaire et d'utilité sociale.

-Liquidités : le Fonds pourra détenir des liquidités dans la limite de 10 % de son actif net.

-Autres valeurs : Le Fonds pourra détenir des valeurs visées à l'article R. 214-32-19 du Code monétaire et financier dans la limite de 10 % de son actif net. Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés et organisés via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux et d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux Total Return Swaps (TRS). -Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

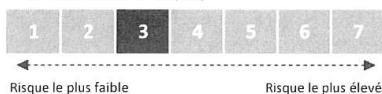
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA) à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'actions disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7 qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoit pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 an

Si vous sortez après 5 ans
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 860,00 €	5 450,00 €
TENSIONS	Rendement annuel moyen	-41,40%	-11,43%
	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 140,00 €	8 930,00 €
DÉFAVORABLE	Rendement annuel moyen	-18,60%	-2,24%
	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 080,00 €	10 970,00 €
INTERMÉDIAIRE	Rendement annuel moyen	0,80%	1,87%
	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	11 380,00 €	13 140,00 €
FAVORABLE	Rendement annuel moyen	13,80%	5,61%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2017 et le 30/09/2022

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2015 et le 31/12/2020

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 28/03/2020 et le 28/03/2025

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	618,18 €	1 314,02 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,18%	2,33%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 4,2% avant déduction des coûts et de 1,87% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,23% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	117,23 €
Coûts de transaction	0,01% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0,95 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, CA TITRES, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

MH EPARGNE MONETAIRE (Part A - 990000027369)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 23/06/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE MONETAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 27/09/1990

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : Le Fonds est nourricier du fonds maître "SIENNA MONETAIRE" c'est-à-dire que son actif net est investi en permanence et dans la limite de 92,5% en parts d'un seul et même fonds, le FCP "SIENNA MONETAIRE" (Part FS-C) qualifié de fonds "maître" et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, le Fonds adopte la même classification que son fonds maître dans la catégorie "Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard". L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du fonds nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître. La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle de son fonds maître, notamment en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Le Fonds a pour objectif de gestion d'obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée d'un mois, une performance nette de frais de gestion égale à l'Euro Short-Term Rate (ESTR) capitalisé, en intégrant en amont un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres.

La stratégie d'investissement s'appuie sur les décisions d'un comité mensuel qui définit les stratégies de gestion à venir basées sur l'analyse macroéconomique, l'analyse microéconomique, la construction de portefeuille et l'analyse ISR. Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Le Fonds ne bénéficie pas du label ISR. L'objectif de la gestion SR de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données.

Plus de détails sont disponibles dans le règlement. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG. La sélection ESG intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille. Les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. Pour ce faire, Sienna Gestion s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Le Fonds investit dans les instruments financiers suivants : -Instruments du marché monétaire (IMM) (100 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut investir dans des titres négociables à court et à moyen terme, des papiers commerciaux, bons du trésor, obligations de tout émetteur. Par ailleurs, à titre dérogatoire, le Fonds peut investir dans les instruments de dette publique monétaire (dans la limite de 70% de l'actif net) précisés dans le prospectus du Fonds.

-Instruments de titrisation et papiers commerciaux adossés à des actifs (ABCP) (10 % maximum de l'actif net).

-Dépôts (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds pourra réaliser des dépôts auprès d'établissements de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre ou un pays tiers soumis à des règles prudentielles équivalentes à celles du droit communautaire. -Instruments financiers dérivés (100 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés ou de gré à gré, à titre de couverture des risques de taux et de change.

-Titres intégrant des dérivés (20 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut recourir aux produits de taux callable et puttable à titre de couverture des risques de taux et de crédit. -Accords de mise en pension (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds pourra recourir à des accords de mise en pension d'une durée de 7 jours ouvrables maximum, résiliables à tout moment moyennant un préavis de 2 jours ouvrables maximum. -Parts ou actions d'OPC (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut investir en parts ou actions d'OPCVM de droit français et/ou européen et de FIA de droit français de toutes classifications monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. -Liquidités dans la limite de 10 % de son actif net. Les instruments financiers éligibles à l'actif du fonds ont une durée de vie résiduelle de 2 ans maximum, à condition que le taux soit révisable dans un délai maximum de 397 jours. La MMP du portefeuille du fond (Maturité Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'échéance dénommée en anglais WAM - Weighted average maturity) est inférieure ou égale à 6 mois. La DVMP du portefeuille du fond (Durée de Vie Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'extinction des instruments financiers, dénommée en anglais WAL - Weighted average life) est inférieure ou égale à 12 mois. Les instruments du marché monétaire (IMM), les instruments de titrisation et ABCP et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' (haute qualité de crédit) en application d'une méthodologie établie et mise en oeuvre par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par ces agences. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt est comprise entre 0 et 0,5.

Le Fonds n'intervient pas sur les marchés à terme et ne recourt pas aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à court terme, (supérieure à 1 mois) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avares disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



Risque le plus faible

Risque le plus élevé



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 1 mois.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 1 sur 7 qui est la classe de risque la plus basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau très faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 1 mois

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 mois
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.	
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 470,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,30%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 470,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,30%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 500,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,00%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 530,00 €
	Rendement annuel moyen	-4,70%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/02/2020 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/11/2016 et le 31/12/2016

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2024 et le 30/04/2024

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 mois (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	503,21 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,03%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0,03% avant déduction des coûts et de -5% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 mois
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,36% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	2,85 €
Coûts de transaction	0,05% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	0,36 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 1 mois en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à court terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, SG, CA TITRES, GRESHAM BANQUE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 738 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE OBLIGATIONS VERTES (Part A - 990000081909)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers

(AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 25/11/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE OBLIGATIONS VERTES est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2002

DURÉE ET RÉSIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : Le Fonds est un FCPE nourricier du fonds maître "SIENNA OBLIGATIONS VERTES" (Part FS-C) : il est investi en totalité et en permanence en parts de son fonds maître. A ce titre, il relève de la même classification que son fonds maître dans la catégorie 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro'. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître. La performance du FCPE pourra être inférieure à celle du fonds maître en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître : Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 7 ans minimum, une performance nette de frais de gestion égale à celle de l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond. L'objectif environnemental du Fonds est de permettre aux investisseurs de contribuer au financement de l'économie verte, de la transition énergétique au travers d'obligations 'vertes', emprunts émis sur le marché par une entreprise ou une entité publique. Le Fonds bénéficie du label Greenfin : la part d'obligations 'vertes' représentera au minimum 85% de son actif net. Dans le cadre du label Greenfin, le Pôle ISR de Sienna Gestion vérifie chaque mois et au cours de chaque émission que les conditions du label (décrites dans le prospectus du Fonds) sont bien respectées.

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion responsable en tenant compte de critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance ('ESG') des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Après application des exclusions sectorielles et normatives de Sienna Gestion, il est procédé à l'analyse extra-financière de l'émission : le Pôle ISR de Sienna Gestion s'assure que le titre est bien présent dans l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond, composé de titres analysés par Bloomberg comme étant conformes aux Green Bond Principles de l'International Capital Market Association. A défaut de référencement dans l'indice, le Pôle ISR analyse le profil ESG de l'émetteur au moment de la décision d'investissement et vérifie l'intégration du titre dans l'indice. A défaut de référencement du titre dans l'indice, l'émission sera limitée à 10% de l'actif net du Fonds. Au niveau de l'émetteur, il est procédé, dans un premier temps, à une analyse ESG : les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'best in class' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés au sein de leur secteur d'activité et les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. Sont exclus au minimum 5% des émetteurs ayant les notes ESG les plus faibles. Il est ensuite procédé à l'analyse de la robustesse de la stratégie climat de l'émetteur (détaillée dans le prospectus).

Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extra-financières. L'approche de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus

Stratégie financière : L'équipe de gestion étudie les évolutions des principaux indicateurs macro-économiques nationaux et internationaux et sélectionne les critères les plus pertinents pour le choix de la stratégie de gestion des portefeuilles obligataires et monétaires. Elle procède ensuite à une analyse microéconomique en intégrant dans son processus de gestion notamment les études des courtiers et des agences de notation ainsi que la surveillance des émissions primaires. La construction du portefeuille, définie par le relevé de décision du Comité d'investissement, s'articule autour des axes suivants : le choix de la sensibilité du portefeuille, le choix géographique, le choix du positionnement sur la courbe des taux, le choix sectoriel de crédit, le choix des supports d'investissement (majoritairement des obligations détenues en direct et dans une moindre mesure, via des supports de type OPC). Le Fonds peut être exposé, dans la limite de 200% de son actif net, aux marchés de taux. Il peut détenir, dans la limite de 100% de son actif net, des obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire de tous émetteurs (dont 10% maximum de pays émergents) à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexés et/ou obligations hybrides (obligations convertibles, subordonnées, ...) libellés en Euro. Le Fonds peut détenir des titres libellés dans une devise autre que l'euro dans la limite de 10% de son actif net. Les titres de créance et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds est investi bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. Le Fonds peut détenir dans la limite de 10% de son actif net des actions de toutes capitalisations situées dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents). Le Fonds peut être investi dans la limite de 10% de son actif net en parts ou actions d'OPC monétaires et/ou obligataires classés 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro'. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. Le Fonds peut intervenir sur les marchés à terme via des instruments dérivés et titres intégrant des dérivés, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, de change et de crédit dans les limites de la fourchette de sensibilité comprise entre 4 et 12. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS). Le Fonds peut recourir aux dépôts, aux emprunts d'espèces et à des opérations d'acquisitions et de cessions temporaires de titres.

Le FCPE n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 9 : Le Fonds poursuit un objectif d'investissement durable. Il est classé article 9 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 7 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

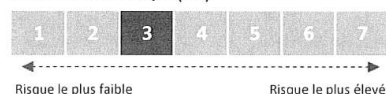
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avis disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 7 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7 qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PÉRIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 7 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 an

Si vous sortez après 7 ans
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 600,00 €	6 300,00 €
	Rendement annuel moyen	-24,00%	-6,39%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 790,00 €	7 630,00 €
	Rendement annuel moyen	-22,10%	-3,79%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 520,00 €	8 540,00 €
	Rendement annuel moyen	-4,80%	-2,23%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 390,00 €	10 960,00 €
	Rendement annuel moyen	3,90%	1,32%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2016 et le 30/09/2023

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/04/2018 et le 30/04/2025

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2013 et le 31/12/2020

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	599,86 €	1 131,93 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,00%	1,75%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de -0,48% avant déduction des coûts et de -2,23% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,97% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	92,53 €
Coûts de transaction	0,07% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	6,94 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	0,00% La commission de surperformance du fonds maître représentera 20% de la différence entre la performance du fonds et celle de son indice de référence. Le montant réel varie en fonction de la performance de votre investissement. L'estimation ci-contre des coûts totaux du fonds maître comprend la moyenne au cours des 5 dernières années.	0,40 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 7 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, SG, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : MH EPARGNE OBLIGATIONS (Part A - 990000081879)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 23/06/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : MH EPARGNE OBLIGATIONS est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2002

DURÉE ET RÉLIIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds est un fonds nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français **SIENNA OBLIGATIONS** (Part FS-C: FR001400SGF7) géré par Sienna Gestion. Son actif net est investi en totalité et en permanence en parts ou actions d'un seul et même fonds, le fonds SIENNA OBLIGATIONS, qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités.

Objectifs du Fonds maître : Le Fonds classé, "obligations et autres titres de créance libellés en euro" a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 3 ans minimum, une performance nette de frais de gestion supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, dits "critères ESG") pour la sélection et le suivi des titres. L'indicateur de référence est composé comme suit : 40% de l'indice Bloomberg Euro Aggregate Corporates 500MM, 40% de l'indice Bloomberg Euro Aggregate Treasury 3-5 et 20% de l'indice Euro Short-Term Rate Capitalisé (ESTR).

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres en tenant compte des critères ESG des émetteurs. Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du Label public ISR. L'objectif de la gestion SR de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou "risques ESG") pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG (exemples d'enjeux ESG : programme de lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'Homme, rémunération des dirigeants). Les émetteurs privés sont sélectionnés selon l'approche "Best in class" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. Sienna Gestion s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agrégée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains (Classe "Taux") sont sélectionnés selon une approche "Best in universe" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée.

Stratégie financière du Fonds maître : La gestion du Fonds est discrétionnaire et intègre les anticipations du gérant concernant l'évolution des marchés et sa sélection de valeurs. Les axes principaux de gestion sont :

- La sensibilité aux taux d'intérêt qui sera comprise entre 0,5 et 8. Le gérant fait varier la sensibilité du portefeuille entre ces bornes, en fonction de ses anticipations des variations du niveau des taux d'intérêt de la zone euro ;
- Le ou les segments de la courbe des taux à privilégier ;
- Le degré d'exposition au risque crédit et la répartition des émetteurs. La dette privée peut représenter jusqu'à 100% de l'actif net. Le choix des instruments financiers de taux est effectué en fonction de leur liquidité, de leur rentabilité, de la qualité de l'émetteur et de leur potentiel d'appréciation. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.

Le Fonds est composé comme suit :

-Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds est exposé aux marchés de taux (obligataires et monétaires) dans la limite de 100 % de son actif net. Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100 % de son actif net, des obligations et titres de créance à taux fixe, variable, obligations indexées, hybrides (convertibles, subordonnées...) et instruments du marché monétaire de tous émetteurs situés dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (hors pays émergents) et libellés en euro. L'investissement en titres libellés dans une devise autre que l'euro est limité à 10 % de l'actif net du Fonds. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit "Investment grade" ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits "spéculatifs" et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le Fonds est géré est comprise entre 0,5 et 8.

-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi, dans la limite de 100 % de son actif net, en parts ou actions d'OPC obligataires et/ou jusqu'à 30% de son actif net en OPC monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

-Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de change et/ou de taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

-Autres opérations : le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à moyen terme, (supérieure à 3 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de souscription ou de rachat sont réalisées quotidiennement selon les conditions prévues dans le règlement du Fonds.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 3 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7 qui est une classe de risque basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PÉRIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 3 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

Si vous sortez après 1 an

Si vous sortez après 3 ans
(Période de détention recommandée)

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans (Période de détention recommandée)
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 400,00 €	8 290,00 €
	Rendement annuel moyen	-16,00%	-6,06%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 460,00 €	8 290,00 €
	Rendement annuel moyen	-15,40%	-6,06%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 490,00 €	9 410,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,10%	-2,01%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 070,00 €	9 620,00 €
	Rendement annuel moyen	0,70%	-1,28%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2019 et le 30/09/2022
Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2015 et le 31/05/2018
Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/07/2018 et le 31/07/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	584,93 €	763,06 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,85%	2,58%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0,57% avant déduction des coûts et de -2,01% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,89% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	84,93 €
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	0,00 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 3 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à moyen terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

En cas de circonstances exceptionnelles et afin de sauvegarder les droits des porteurs de parts, la Société de Gestion pourra décider de plafonner les rachats dès lors que ceux-ci dépassent le seuil de l'actif net du Fonds indiqué dans la documentation de celui-ci. Pour plus de précisions, veuillez vous référer à son règlement.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE, AMUNDI TC, CA TITRES, SG, GRESHAM BANQUE, NATIXIS INTEREPARGNE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75002 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

SIENNA SELECTION ACTIFS PRIVES (Part A - 990000136239)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers

(AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 07/08/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : SIENNA SELECTION ACTIFS PRIVES est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 16/07/2024

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : L'objectif du Fonds consiste à rechercher une valorisation du capital investi, sur sa durée de placement recommandée de 8 ans minimum, au moyen d'une stratégie discrétionnaire et flexible s'appuyant sur des investissements multithématiques réalisés en parts ou actions d'OPC, au travers de deux poches d'actifs :

-Une poche d'actifs cotés, ciblée à 65% de l'actif net (OPC actions gérés par Sienna Gestion), ayant vocation à apporter la liquidité des marchés majoritairement européens,

-Une poche d'actifs non cotés, ciblée à 35% de l'actif net (OPC de capital investissement, dette privée, immobilier), destinée à apporter de la diversification et le potentiel de performance de ces actifs sur le long terme,

Le Fonds ne sera pas géré par rapport à un indicateur de référence. La méthode de gestion du Fonds n'est pas compatible avec le recours à un indicateur de référence. Néanmoins, la performance du Fonds pourra être comparée a posteriori à l'indice MSCI Europe (dividendes nets réinvestis).

Stratégie financière : La stratégie d'investissement repose sur le processus suivant :

1/ L'analyse de l'environnement économique et financier pour décider des meilleurs marchés sur lesquels investir.

2/ La sélection des supports d'investissement les plus pertinents sur ces marchés, prenant en compte des thématiques de long terme (décarbonation, biodiversité, transition énergétique).

3/ La construction du portefeuille du Fonds en cohérence avec son objectif de gestion : les investissements du Fonds seront réalisés exclusivement en parts ou actions d'OPC, au travers de deux poches d'actifs :

* Une poche d'actifs cotés (entre 50% et 100% de l'actif net du Fonds, avec une cible à 65%) investie en parts ou actions d'OPC actions de grandes capitalisations des marchés européens et, dans la limite de 25%, des marchés internationaux (dont 15% maximum de marchés émergents). Les petites et/ou moyennes capitalisations pourront représenter 10% à 30% de l'actif net du Fonds. Ces OPC seront gérés par Sienna Gestion.

* Une poche d'actifs non cotés (dans la limite de 50% de l'actif net du Fonds, avec une cible à 35%) investie en parts ou actions d'OPC de capital investissement et/ou OPC de dette privée et/ou OPC immobiliers, incluant les infrastructures. Ces OPC pourront être gérés par Sienna Gestion.

L'allocation-cible (65% poche d'actifs cotés / 35% poche d'actifs non cotés) est déterminée par la société de gestion afin d'optimiser la gestion de la liquidité et le couple rendement / risque du Fonds. Tout au long de sa vie, le portefeuille s'efforcera de suivre, dans la mesure du possible, cette allocation-cible précitée dans le respect des limites d'exposition suivantes : Exposition aux marchés actions entre 50% et 120% (en incluant le recours aux contrats à terme) dont 10% à 30% maximum aux marchés actions de petites et moyennes capitalisations éligibles au PEA PME. Exposition aux marchés hors zone Euro (risque de change) dans la limite de 50% de l'actif net (dont 15% maximum sur les marchés émergents).

Dans le cadre de situations particulières (la phase de lancement du Fonds, les réinvestissements de la poche d'actifs non cotés et la gestion de souscriptions et rachats significatifs), le Fonds pourra être investi en parts ou actions d'OPC obligataires et/ou monétaires, dans la limite de 50% de son actif net.

Les revenus du Fonds sont capitalisés.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 8 ans) et ayant une connaissance théorique des actions cotées et actifs non cotés tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

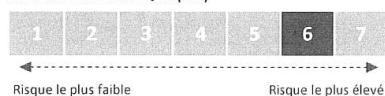
DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du Fonds est calculée quotidiennement chaque jour de bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail ou jour de fermeture de la bourse de Paris. Les opérations de rachat ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes individuelles.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 8 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 6 sur 7 qui est une classe de risque élevée. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau élevé et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

- **Risque de liquidité** : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds maître et in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

- **Risque de contrepartie** : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PÉRIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 8 ans

INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS

SCÉNARIOS

MINIMUM Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.

TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 520,00 €	2 800,00 €
	Rendement annuel moyen	-44,80%	-14,71%

DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 310,00 €	9 090,00 €
	Rendement annuel moyen	-26,90%	-1,19%

INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 130,00 €	15 750,00 €
	Rendement annuel moyen	1,30%	5,84%

FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 220,00 €	24 890,00 €
	Rendement annuel moyen	32,20%	12,07%

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 8 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	694,75 €	3 751,19 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,95%	2,86%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 8,71% avant déduction des coûts et de 5,84% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	2,05% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	194,75 €
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0,00 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 8 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur actions cotées et actifs non cotés. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

Fait à Paris, le 6 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 avril 2026 relatif aux salaires mensuels minima garantis

NOR : ASET2650542M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grilles de rémunérations

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. Rémunération des employés, agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Employés	1	1 824 €
	2	1 837 €
	3	1 851 €
	4	1 900 €

Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Agents de maîtrise	1	1 981 €
	2	2 058 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

Il est rappelé que le temps de présence dans l'entreprise des employés au niveau 1 de la classification ne peut excéder un an.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants pour un temps complet					
Employés	1	30,76 €	61,52 €	92,06 €	122,80 €	153,57 €	204,56 €
	2	31,10 €	61,99 €	93,07 €	124,20 €	155,29 €	206,92 €
	3	31,96 €	64,13 €	96,09 €	128,04 €	160,20 €	213,33 €
	4	33,30 €	66,60 €	100,12 €	133,43 €	166,75 €	222,36 €
Agents de maîtrise	1	35,06 €	70,12 €	105,18 €	140,24 €	175,28 €	233,72 €
	2	38,24 €	76,68 €	114,94 €	153,18 €	191,65 €	255,52 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B. Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Cadres	1	2 348 €
	2	2 581 €
	3	3 044 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants pour un temps complet					
Cadres	1	44,09 €	88,13 €	132,07 €	176,14 €	220,23 €	293,71 €
	2	48,98 €	97,81 €	147,15 €	196,12 €	245,09 €	326,72 €
	3	58,93 €	117,86 €	176,77 €	235,70 €	294,63 €	392,68 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C. Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

Article 2 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Article 3 | 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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d'application et portée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} mai 2026 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2026 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2027, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

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

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 28 avril 2026 relatif aux classifications des emplois

NOR : ASET2650544M

IDCC : 759

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

FFPF ;

FNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

INTERCO CFDT ;

UNSF FO ;

SECI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de moderniser et de consolider le dispositif conventionnel de classification des emplois (accord du 25 avril 1996 et ses annexes ainsi que les dispositions antérieures), afin d'assurer sa lisibilité, son articulation avec les diplômes réglementaires du secteur et avec le salaire minimum hiérarchique de la branche.

Sont intégrés et mis à jour les renvois réglementaires (remplacement du décret n° 95-653 du 9 mai 1995 abrogé par les dispositions codifiées du code général des collectivités territoriales et les termes d'usage des métiers, dans le respect du cadre juridique actuel.

Cet accord a pour but de mettre en œuvre une nouvelle méthodologie de classification professionnelle au moyen de nouveaux critères de cotation et d'un référentiel de descriptions des emplois-repères existants dans la branche.

Cette nouvelle classification valorise les métiers exercés au sein des entreprises funéraires et les garanties liées à la classification des emplois. Cet accord permet d'adapter les classifications aux évolutions constatées dans la profession. Il a été retenu le principe d'analyser et d'évaluer les emplois réellement tenus et les activités significatives effectivement réalisées dans les entreprises.

Les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune discrimination, directe ou indirecte, entre femmes et hommes ne puisse résulter de cette classification. Ainsi, les critères, degrés et énoncés ont été élaborés de manière la plus neutre possible.

Il appartient aux entreprises d'agir avec le même souci lors de la rédaction ou l'actualisation des descriptifs d'emploi en leur sein, ceci pour éviter, de la même façon, toutes formes de survalorisation ou de dévalorisation de certains emplois qui pourraient être à prédominance féminine ou masculine et qui pourrait induire des discriminations. Le cas échéant, la présente classification pourra être révisée en considération de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, conformément à la législation en vigueur.

Les classifications s'appliquent sans distinction de sexe, d'âge ou de situation familiale ; les intitulés historiques genrés sont neutralisés lors des négociations salariales, il est pris en compte l'objectif d'égalité femmes-hommes conformément à la réserve d'extension figurant à l'arrêté du 17 mars 2025.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de mise en œuvre nationale du dispositif des classifications. Il constitue, pour les entreprises de la branche des pompes funèbres (IDCC 759) et leurs collaborateurs, un outil de référence pour le recrutement, la formation et l'évolution professionnelle.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord du 25 avril 1996, ses annexes ainsi que toutes les dispositions antérieures conclues sur le même objet et s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Les parties signataires soulignent que plus de 90 % des salariés de la branche ont un employeur ayant un effectif de salariés inférieur à 50 salariés. Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent accord prennent en compte les spécificités de ces employeurs et sont applicables pour l'ensemble des employeurs qui relèvent de la convention collective nationale des pompes funèbres, soit par application directe, soit par suite d'une négociation reprenant les principes et méthodes du présent accord.

Par conséquent, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Titre II La méthode de classification des emplois

Article 2 | *Les principes de la classification des emplois par rapport à l'emploi repère*

La classification des emplois se fonde sur l'application d'une méthode de cotation critérielle adaptée à l'activité des services funéraires.

La classification de chaque emploi est déterminée par l'évaluation de son contenu en fonction de la méthode de cotation qui comporte 4 critères classants :

- la responsabilité professionnelle dans l'emploi ;
- l'autonomie dans l'emploi ;
- la dimension relationnelle dans l'emploi ;
- la technicité et les connaissances requises par l'emploi.

Des emplois repères de la branche des pompes funèbres ont été définis pour servir de référence dans l'application de la classification des emplois et du barème national des salaires minimums hiérarchiques minimums dans les entreprises.

La mise en œuvre de l'accord collectif de branche permet à l'employeur, en cas d'absence d'organisations syndicales représentatives de salariés dans l'entreprise, de transposer la classification des emplois, c'est-à-dire de procéder à la description et à la cotation de tous les emplois existants en les rattachant aux fiches emplois repères selon la méthodologie définie ci-après.

Dès lors que les conditions d'une négociation d'entreprise sont remplies – à savoir la présence d'organisations syndicales représentatives de salariés dans l'entreprise – l'employeur engage un processus négocié visant à décrire, coter et classer tous les emplois existants en se référant aux fiches emplois repères de la branche.

Article 3 | La définition et la description des emplois

L'emploi est défini comme un ensemble d'activités et de missions requises et régulièrement réalisées dans le cadre de l'organisation du travail. L'employeur a la responsabilité de la rédaction et de l'actualisation des descriptifs de tous les emplois existants au sein de l'entreprise.

Les descriptifs d'emploi mettent en évidence les missions et activités significatives et récurrentes, mises en œuvre régulièrement. Les descriptifs comportent les informations nécessaires et suffisantes à l'évaluation selon la méthode de cotation décrite à l'article 7. L'identification d'un ensemble d'activités significativement différentes peut nécessiter des descriptifs d'emploi différents et conduire à une cotation différente.

À titre de référence, la trame descriptive des fiches d'emploi repère est proposée en annexe II.

Les fiches descriptives des emplois cotés et classés sont mises en annexe des accords collectifs d'entreprise portant sur la classification des emplois.

Article 4 | Les critères de cotation des emplois

La méthode de cotation est basée sur 4 critères classants avec une échelle de six degrés (voir annexe III). La méthode a pour objectif d'élaborer un classement équitable des emplois :

■ Le critère de la responsabilité professionnelle évalue la portée et les conséquences des activités et des décisions prises dans l'emploi sur le fonctionnement, les résultats économiques et l'image de l'entreprise, en tenant compte des facteurs suivants :

- la nature et la portée des décisions prises dans l'activité courante ;
- la portée des responsabilités budgétaires ;
- le rôle d'encadrement hiérarchique exercé dans l'emploi en tenant compte de la dimension des équipes et de la nature des emplois au sein de ces équipes ;
- le rôle d'animation et de pilotage de projets transversaux exercé dans l'emploi.

■ Le critère de l'autonomie évalue le degré d'initiative et la latitude d'action dans la conduite des activités de l'emploi en tenant compte des facteurs suivants :

- la nature des consignes, des modes opératoires et procédures intervenant dans l'emploi ;
- la nature des modalités de contrôle de l'activité ;
- les niveaux de directive et de délégation.

■ Le critère de la dimension relationnelle évalue la nature des échanges d'informations avec les interlocuteurs externes et internes et leurs impacts sur l'exercice de l'emploi, en tenant compte des facteurs suivants :

- le type de relations (formalisées ou informelles) et la fréquence ;
- la diversité et les niveaux de responsabilité des interlocuteurs internes et externes ;
- le type de communication à établir en fonction des interlocuteurs.

■ Le critère de la technicité et des connaissances requises évalue en fonction du degré de complexité et de la diversité des problèmes à résoudre, les connaissances, les qualifications et la technicité à mettre en œuvre pour traiter les situations rencontrées dans l'exercice de l'emploi, en tenant compte des facteurs suivants :

- le degré de maîtrise requis des techniques professionnelles ;
- la disponibilité et la nature des informations nécessaires à l'activité ;
- la prévisibilité des situations à gérer ;
- l'existence de référentiels ou de modèles standards dans l'activité.

Les critères de cotation de l'emploi sont tous déclinés sur 6 degrés avec une pondération supérieure (3 points attribués par degré au lieu de 2) pour la responsabilité professionnelle et les connaissances et technicité requises.

La méthode consiste après lecture de la description de l'emploi, de choisir critère par critère sur un des 6 degrés l'énoncé qui apparaît le plus pertinent au regard du contenu de la description de l'emploi et ainsi de fixer sa cotation. La cotation globale est la somme des cotations par critère.

La cotation de l'emploi doit être comparée avec celle des autres emplois dans une même filière métier, pour valider la pertinence et la cohérence de leur positionnement relatif sur chaque critère.

La cotation porte sur l'emploi effectivement occupé et non sur les aptitudes personnelles ni la seule dénomination interne à l'entreprise.

Article 5 | Les niveaux de classification

La cotation critérielle de chaque emploi résulte du cumul des points de cotations déterminés sur chaque critère par le degré fixé.

Chaque emploi doit être classé sur un niveau (et un seul) de classification grâce à une échelle de cotation qui fixe une fourchette de points pour chacun des niveaux de la classification.

La classification des emplois est fondée sur 10 niveaux.

Classification des emplois : points de cotation	Classification des emplois : niveaux et grilles		Ancienne classification : niveaux et positions
10 à 13 (écart de 4)	1 ^{er}	Employés – ouvriers	I – 1 et II – 1
14 à 17 (écart de 4)	2 ^e	Employés – ouvriers	II – 2
18 à 21 (écart de 4)	3 ^e	Employés – ouvriers	III – 1
22 à 27 (écart de 6)	4 ^e	TAM	III – 2
28 à 33 (écart de 6)	5 ^e	TAM	IV – 1
34 à 39 (écart de 6)	6 ^e	TAM	IV – 2
40 à 45 (écart de 6)	7 ^e	Cadres	V – 1
46 à 51 (écart de 6)	8 ^e	Cadres	V – 2
52 à 56 (écart de 5)	9 ^e	Cadres	VI – 1
57 à 60 (écart de 4)	10 ^e	Cadres	VI – 2 et VII

Article 6 | Prise en compte des compétences multiples ponctuelles et temporaires

Compte tenu des spécificités de la branche et des différents types d'organisation de ses entreprises, rappelés au sein du préambule du présent accord, les salariés des entreprises

de pompes funèbres sont susceptibles d'occuper ponctuellement des activités relevant de plusieurs niveaux de classification et/ou de plusieurs filières.

Lorsque l'employeur confie temporairement à un salarié des missions d'une classification supérieure, dans le cadre de l'organisation du travail et pour le bon fonctionnement de l'entreprise, ce remplacement partiel constitue pour le salarié effectuant ces missions une opportunité d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Lorsque ces conditions sont réunies, la polyvalence ponctuelle fait l'objet d'une compensation, sous forme de prime, *a minima* équivalente à 70 % de la différence entre le salaire brut mensuel correspondant au SMH du niveau de l'intéressé et le salaire brut mensuel correspondant au SMH du niveau immédiatement supérieur à ancienneté équivalente au prorata de la durée du remplacement partiel.

Cette polyvalence est formalisée dans le cadre d'un entretien préalable à l'exécution des missions polyvalentes entre le salarié et l'employeur.

Dès lors que cette polyvalence excède une période de 6 mois consécutifs, elle pourra donner lieu à une priorité d'accès à la formation professionnelle inscrite au RNCP correspondant aux missions temporairement effectuées par le salarié, s'il en fait la demande.

Les dispositions du présent article ne trouveront pas à s'appliquer lorsque la polyvalence ponctuelle fait déjà l'objet d'une contrepartie notamment au moyen d'une prime, ou d'une rémunération fixe plus élevée, conduisant le salarié à percevoir une rémunération totale supérieure à celle décrite aux alinéas précédents.

Les exemples de polyvalence permanente et ponctuelle sont décrits au sein du guide prévu à l'article 11 du présent accord.

Titre III Les emplois de la branche des services funéraires

Article 7 | Les fiches emplois repères de la branche des pompes funèbres

Des emplois repères ont été définis et sont considérés comme représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la branche des pompes funèbres.

Chaque emploi repère est accompagné d'une fiche décrivant les missions principales et les compétences nécessaires pour exercer l'emploi. Cette fiche comporte les résultats par critère de la cotation effectuée sur le contenu de l'emploi repère. Cette cotation détermine le classement de l'emploi repère et donc la garantie conventionnelle, à savoir le salaire minimum hiérarchique qui doit s'appliquer.

Les emplois repères sont regroupés au sein de 5 filières professionnelles représentatives des grandes activités de la branche des pompes funèbres :

- la filière services funéraires ;
- la filière thanatopraxie ;
- la filière marbrerie ;
- la filière organisation et encadrement ;
- la filière administrative.

Les emplois repères figurent en annexe II du présent texte. Ils sont transposables directement dans l'entreprise ou servent de référence minimale à la négociation d'entreprise.

Titre IV Modalités de mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises

Article 8 | Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de l'évaluation et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux préconisent de se référer aux fiches emploi ou métiers applicables dans l'entreprise ou à défaut, aux emplois repères tels que définis au sein de l'annexe I du présent accord.

Un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, aux activités, aux compétences d'aujourd'hui et de demain afin de les optimiser, de mieux les connaître et de mieux les maîtriser.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments qui permettent de prévenir les différends en matière de classification.

Article 9 | Mise en place de la nouvelle classification

Sur simple demande écrite, les salariés peuvent obtenir des précisions relatives à la cotation de leur emploi.

Dans le délai maximum de deux mois suivant cette demande, l'employeur indique par écrit au salarié la cotation retenue pour chaque critère. Cette réponse écrite peut faire l'objet d'un échange à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Afin d'accompagner l'entrée en vigueur de cette grille et son déploiement au sein de la branche, un guide méthodologique sera rédigé à l'intention des salariés et des entreprises tel que prévu à l'article 11 du présent accord.

Article 10 | Changement de classement

L'attribution du classement résultant de l'application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de modifier à la baisse le statut dont un salarié bénéficiait antérieurement à son entrée en vigueur. Les partenaires sociaux rappellent que l'entrée en vigueur de la grille de classification définie à l'annexe IV du présent accord ne peut avoir pour effet une diminution du salaire brut défini dans son contrat de travail.

À l'embauche, l'employeur cote et classe le poste. Si le poste requiert des compétences dans plusieurs filières, 3 points sont ajoutés à la cotation pour chaque filière supplémentaire dans laquelle il exerce une polyvalence.

Lorsque que la polyvalence telle que définie à l'article 6 s'étend sur une durée de 12 mois consécutifs, pour des missions d'un classement supérieur, elle revêt alors un caractère permanent. Dans ce cas, il sera procédé à une nouvelle cotation de son emploi, selon les 4 critères classants. Le salarié bénéficie alors du nouveau classement obtenu dans la grille de classification, sans qu'il puisse être d'un niveau inférieur, du niveau et du salaire correspondants.

Cette situation est formalisée par un entretien et un avenant au contrat.

Pour accompagner la déclinaison de règles ainsi définies, des exemples pratiques seront décrits au sein du guide méthodologique prévu à l'article 11 du présent accord.

Article 11 | Dispositions communes d'information

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide méthodologique d'application du présent accord. Ce guide à vocation pédagogique, rédigé paritairement dans le cadre d'un groupe de travail spécifique, doit permettre d'accélérer et de fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans

les entreprises de la branche. Ce guide, œuvrant à une meilleure compréhension du présent accord, ne pourra, en aucune disposition, s'y substituer.

Le guide ainsi défini s'attachera à expliquer l'articulation entre les métiers qui nécessitent une formation réglementée et les dispositions du présent accord et ses annexes dont les emplois repères. Les organisations paritaires œuvreront afin que ce document soit disponible au plus tard au 1^{er} octobre 2026, sous réserve de l'extension du présent accord.

Article 12 | Information des salariés et des représentants du personnel sur la classification des emplois

La catégorie et le niveau de l'emploi occupé sont mentionnés non seulement dans le bulletin de paie mais aussi dans le contrat de travail.

L'employeur doit informer le comité social économique (CSE), pour les entreprises de 11 salariés et plus, de la mise en œuvre de la classification des emplois. Lorsque l'effectif est supérieur à 50 salariés, l'employeur doit informer et consulter préalablement à cette mise en œuvre, le CSE dans le cadre de ses attributions.

Il est rappelé que toute modification de la qualification professionnelle au sens de la réglementation fera l'objet d'une information individuelle du salarié.

Titre V Le barème national des salaires minima hiérarchiques de la branche des pompes funèbres

Article 13 | Principe

Le barème national de la branche des pompes funèbres définit pour chaque niveau de la classification des emplois un salaire minimum hiérarchique à garantir aux salariés sur l'emploi classé.

Il est constitué de grilles de salaires qui incluent le salaire minimum à l'embauche, le salaire selon les tranches d'ancienneté et selon la classification dans l'emploi.

Les salaires minima hiérarchiques (SMH) par niveau/position (et, le cas échéant, par ancienneté) sont fixés par avenants salariaux nationaux. Les montants des SMH sont ceux fixés par le dernier avenant salaires étendu de la branche, notamment l'avenant du 14 janvier 2025 applicable au 1^{er} janvier 2025, appelé à être remplacé par tout avenant postérieur étendu.

Les SMH de branche feront l'objet d'une partie spécifique au sein du guide méthodologique défini à l'article 11 du présent accord.

Titre VI Les modalités de suivi des accords portant sur la classification des emplois

Article 14 | L'application et le suivi des classifications en entreprise

L'employeur et les organisations syndicales représentatives assurent, le cas échéant, le suivi de l'application de l'accord de classification en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est recommandé aux entreprises de la branche de mettre en place une commission paritaire de suivi afin d'actualiser si besoin les descriptifs d'emploi en cas d'évolution et de formuler un avis sur les éventuelles évolutions de cotation sur le fondement des dispositions du présent accord (grille de classification et annexes de l'accord).

Elle peut également se réunir lors de la création de nouveaux emplois pour formuler un avis sur les nouveaux descriptifs et leur cotation.

Une procédure de révision de l'accord en vigueur au sein de l'entreprise peut être initiée en parallèle afin d'intégrer ces évolutions.

Article 15 | *Le suivi de l'application de l'accord au niveau national*

La CPPNI et son observatoire de la négociation collective auront en charge le suivi de l'application du présent accord et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Elle devra notamment assurer en tant que de besoin, par voie d'avenant l'actualisation régulière des fiches d'emplois repères.

Titre VII Dispositions d'application

Article 16 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter des 15 jours (délai d'opposition) suivant le dépôt de celui-ci.

Les entreprises de la branche des pompes funèbres devront avoir mis en œuvre les nouvelles obligations en matière de classification des emplois et de barème national des salaires minimums hiérarchiques au plus tard le 1^{er} avril 2027.

Pour les entreprises qui souhaitent mettre en place cet accord avant cette échéance, les partenaires s'engagent à proposer une grille de SMH d'équivalence sur les 10 niveaux de classification prévus par le présent accord, d'ici le 1^{er} janvier 2027.

Durant cet intervalle, les dispositions relatives à la classification de l'entreprise demeurent en vigueur jusqu'au jour suivant l'extension du présent accord, date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 17 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 18 | *Dénonciation et révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des emplois repères

■ Filière services funéraires (S) :

- S1 agent de chambre funéraire ;
- S2 agent d'exploitation de services funéraires ;
- S3 conseiller funéraire ;
- S4 maître de cérémonie funéraire ;
- S5 opérateur de crématorium ;
- S6 téléconseiller funéraire.

■ Filière thanatopraxie (T) :

T1 thanatopracteur.

■ Filière marbrerie (M) :

- M1 opérateur de cimetière ;
- M2 marbrier funéraire.

■ Filière encadrement et organisation (EO) :

- EO1 agent de planning ;
- EO2 dirigeant ;
- EO3 responsable commercial ;
- EO4 responsable de crématorium ;
- EO5 responsable d'exploitation.

■ Filière administrative et de support (A) :

- A1 assistant administratif ;
- A2 assistant de direction.

Annexe II Fiches descriptives des emplois repères

Assistant administratif (H/F)

Filière « administratif »

Cotation : 20 (C).

Niveau : 3 (N).

Objet et contexte de l'emploi repère	Il assure des tâches relatives à la gestion administrative et/ou comptable et financière et/ou commerciale et/ou de gestion du personnel dans un périmètre donné et en fonction des procédures données par son supérieur. Il assure le traitement et le suivi de tâches liées à une activité administrative et/ou comptable et financière et/ou commerciale et/ou de gestion du personnel en fonction de l'organisation de l'entreprise et des procédures données par un supérieur.
Autres appellations de l'emploi repère	– agent administratif ; – secrétaire ; – employé administratif.

Activités professionnelles

Gestion administrative	– réceptionne, ouvre et distribue le courrier au bon interlocuteur ; – réceptionne et oriente les appels téléphoniques et les courriers électroniques ; – organise les éventuels déplacements professionnels ; – gère les commandes qui lui sont confiées ; – réceptionne et contrôle les notes de frais et les transmet au responsable ; – classe et archive les dossiers ; – suit les sinistres.
Gestion comptable et financière	– réceptionne les devis établis par des fournisseurs, les fait valider et suit la facturation ; – gère la mise en paiement des factures et des tiers via l'outil informatique ; – réceptionne les factures, effectue les règlements ; – suit les virements et les rapprochements bancaires ; – réceptionne et classe les avis d'encaissements.
Gestion administrative appliquée à l'activité commerciale	– suit les activités, plan d'action, indicateurs (qualité, recouvrement, etc.) ; – constitue et/ou suit les dossiers d'habilitation en lien avec la réglementation funéraire ; – suit le reporting ; – prépare les supports de réunion.
Gestion du personnel	– classe et met à jour des dossiers du personnel ; – constitue et suit des dossiers administratifs des salariés (congrés payés, arrêt maladie, médecine du travail, formation, etc.) ; – prépare les premiers éléments de paie.

A. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– dirigeant d'entreprise ; – ensemble des collaborateurs ; – autres fonctions supports (en interne ou externe) ; – autorités compétentes ; – fournisseurs.
Conditions d'exercice	Travail sédentaire.

B. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métier	– connaissances de la législation funéraire en matière d'habilitation ; – capacités rédactionnelles.
Compétences transversales	– rigueur ; – sens de l'organisation ; – autonomie ; – gestion des priorités ; – aisance relationnelle ; – maîtrise des logiciels informatiques.
Pré-requis/formation	
Formation préalable de niveau bac dans la gestion administrative, commerciale, du personnel, comptable et financière.	

C. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers dans la branche

Assistant de direction.

Conseiller funéraire.

Agent de planning.

D. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 6.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par la possibilité d'adapter les consignes en fonction du contexte. La nature et la fréquence du contrôle d'activité sont définis dans les procédures de l'entreprise concernant l'emploi.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations qui nécessite la prise en compte de la compréhension des interlocuteurs et donc une adaptation de la communication à leur diversité et à la variété des messages.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 6.

L'emploi comporte des travaux qui prévoient la combinaison d'opérations dont les modalités de réalisation définies dans le cadre de procédures nécessitent aussi la maîtrise de techniques professionnelles particulières.

Total des points : 20.

Assistant de direction (H/F)

Filière « administratif »

Cotation : 32 (C).

Niveau : 5 (N).

Objet et contexte de l'emploi repère	Il accompagne un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de leur activité, et sous leur contrôle, il assure les missions qui lui sont confiées sur le plan juridique et administratif.
Autres appellations de l'emploi repère	Secrétaire de direction.

A. Activités professionnelles

Gestion administrative	– prépare, rédige et envoie les courriers émanant de la direction ; – réceptionne et trie la correspondance ; – organise l'agenda de son/ses supérieur(s) ; – gère les appels téléphoniques ; – gère le fonds documentaire ; – prépare, organise et rédige les comptes-rendus des réunions ; – gère les dossiers d'habilitation (date de renouvellement, constitution du dossier, déclaration, etc.).
Suivi RH	Suit les dossiers du personnel de l'entreprise

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– dirigeant ; – ensemble des collaborateurs ; – autorités compétentes ; – fournisseurs, clients et tout autre interlocuteur extérieur à l'entreprise.
Conditions d'exercice	Travail majoritairement sédentaire.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métier	Connaissances de la législation funéraire en matière d'habilitation.

Compétences transversales	– rigueur ; – sens de l’organisation ; – autonomie ; – gestion des priorités ; – aisance relationnelle ; – maîtrise des outils informatiques ; – capacités rédactionnelles.
Pré-requis/formation	
Maîtrise des outils informatiques.	

D. Possibilités d’évolution professionnelle et passerelle vers d’autres métiers de la branche

Conseiller funéraire.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 9.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l’exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l’entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l’entreprise et des résultats attendus sur l’emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l’efficacité d’une équipe de travail.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 8.

L’emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d’activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 6.

L’emploi se caractérise par un échange d’informations en vue de convaincre et d’obtenir la coopération d’interlocuteurs et qui nécessite donc l’identification préalable des contraintes et obstacles à la communication.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 9.

L’emploi comporte des travaux qui nécessitent une interprétation préalable afin de choisir les méthodes et d’adapter ou de solliciter les moyens requis pour leur réalisation.

Total des points : 32.

Marbrier funéraire (H/F)

Filière « marbrerie »

Cotation : 26 (C26).

Niveau : 4 (N4).

Objet et contexte de l’emploi repère	Assurer tous travaux relatifs aux monuments funéraires.
--------------------------------------	---

Autres appellations de l'emploi repère	– marbrier ; – agent technique de marbrerie funéraire.
--	---

A. Activités professionnelles

Construction du caveau	– réalise les travaux de terrassement (manuel ou mécanique) ; – creuse une fosse ; – confectionne le caveau (préfabriqué ou non) nécessitant des travaux de maçonnerie.
Monument	– charge/décharge et transporte le monument à l'emplacement de la sépulture ; – pose le monument ; – dépose ou démonte le monument ; – repose ou remonte le monument ; – ouvre ou ferme le monument ; – entretient et rénove le monument.
Activités complémentaires	– exhume ; – grave.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– autorités compétentes notamment le conservateur ou le gardien de cimetière ; – autres intervenants funéraires ; – famille.
Conditions d'exercice	– travail en extérieur ; – travail en équipe ; – dextérité manuelle ; – port de charges.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métier	– transporter des pièces de monument ; – choisir des outils et techniques adaptés à l'intervention ; – s'assurer du bon déroulement du chantier.
Compétences transversales	– conduire des véhicules ; – utiliser des matériels mécaniques ; – utiliser les techniques simples de maçonnerie ; – travailler en équipe ; – communiquer et tenir informées les parties prenantes aux travaux.
Pré-requis/formation	
– formation requise définie à l'article R. 2223-42 du code général des collectivités territoriales ; – aptitude au port de charges ; – permis, si conduite de véhicules ; – respect des conditions d'hygiène et de sécurité correspondant au métier ; – formation aux métiers de la maçonnerie conseillée.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Conseiller funéraire ;
Agent de planning ;
Responsable d'exploitation.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 6.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 6.

L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la capacité à déterminer dans le cadre des procédures de l'entreprise, les méthodes, procédés ou moyens qui sont les plus appropriés par rapport aux résultats à atteindre. L'emploi prévoit principalement un autocontrôle des résultats.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 2.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations élémentaires et limitées à la réalisation des tâches.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 12.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une recherche d'informations complémentaires et l'étude de solutions afin d'assurer l'adaptation à des situations nouvelles.

Total des points : 26.

Opérateur de cimetière (H/F)

Filière « marbrerie »

Cotation : 13 (C13).

Niveau : 1 (N1).

Objet et contexte de l'emploi repère	Réaliser tous les travaux nécessaires à l'inhumation ou l'exhumation des défunts (cercueils ou urnes) avec ou sans moyens mécaniques.
Autres appellations de l'emploi repère	Fossoyeur.

A. Activités professionnelles

Fossoyage	– réalise les différents travaux de creusement nécessaires à l'aménagement d'un espace dans le sol pour recevoir un cercueil ou une urne ; – installe le caveau.
-----------	--

Marbrerie funéraire	– sous la responsabilité d'un marbrier funéraire, participe à toutes les opérations visant à la pose d'un monument funéraire ; – participe aux opérations d'ouverture et de fermeture des sépultures à l'occasion des obsèques.
Entretien	Nettoie et rénove les sépultures.
Exhumation	Réalise les opérations nécessaires à la réalisation d'une exhumation.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– collègues de travail ; – autres intervenants funéraires ; – famille ; – autorités compétentes notamment le conservateur ou le gardien de cimetière.
Conditions d'exercice	– travail en extérieur ; – dextérité manuelle ; – porte de charges.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métier	Creuser/reboucher un trou aux normes dans des sols de nature variable.
Compétences transversales	– conduire des véhicules ; – utiliser des matériels mécaniques ; – utiliser les techniques simples de maçonnerie ; – travailler en équipe.
Pré-requis/formation	
– formation requise définie à l'article R. 2223-42 du code général des collectivités territoriales ; – aptitude au port de charges ; – permis, si conduite de véhicules ; – respect des conditions d'hygiène et de sécurité correspondant au métier.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Marbrier funéraire.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 3.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 2.

L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par l'application stricte de consignes simples et définies dans les modes opératoires de l'entreprise.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 2.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations élémentaires et limitées à la réalisation des tâches.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 6.

L'emploi comporte des travaux qui prévoient la combinaison d'opérations dont les modalités de réalisation définies dans le cadre de procédures nécessitent aussi la maîtrise de techniques professionnelles particulières.

Total des points : 13.

Agent de planning (H/F)

Filière « organisation et encadrement »

Cotation : 32 (C32).

Niveau : 5 (N5).

Objet de l'emploi repère	Planifier et assurer le suivi des opérations funéraires
Autres appellations de l'emploi repère	Planificateur

A. Activités professionnelles

Planification et coordination des activités	– sous la responsabilité de la hiérarchie, en lien avec les conseillers funéraires, en fonction des moyens humains et matériels disponibles en interne ou en externe, organise chaque étape du déroulement des obsèques ou des travaux de marbrerie : mise en bière, transport, cérémonie, travaux de cimetière, inhumation/crémation, etc. ; – s'assure du suivi de la bonne réalisation des activités et gère les éventuels imprévus ; – tient compte des retours d'expérience des collaborateurs et les partage avec les conseillers funéraires et la hiérarchie.
Gestion des ressources humaines	– planifie les horaires de travail en fonction des activités à prévoir, en tenant compte de la présence des collaborateurs, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles liées à la durée du travail ; – communique le planning individuel aux collaborateurs ; – assure le suivi et la saisie de l'ensemble des horaires de travail réalisés ; – suit les commandes et la facturation des prestataires externes (sous-traitant, agence intérim, etc.).
Gestion des stocks	– s'assure de l'adéquation entre les stocks et l'activité prévue ; – commande les fournitures nécessaires à la réalisation des activités ; – assure un suivi administratif, livraisons, facturations des commandes ; – réalise les inventaires, vérifie et corrige les écarts de stocks.
Gestion du matériel	– participe au suivi du matériel, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ; – participe au suivi du parc de véhicules utilisés par les collaborateurs.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– dirigeant d'entreprise ; – professionnels du funéraire, en interne ou externe ; – autorités compétentes.
Conditions d'exercice	– travail majoritairement sédentaire ; – astreintes ; – possibilité de travail de nuit.

C. Savoir-faire, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métiers	– savoir analyser et gérer des situations dans un temps contraint ; – utiliser des outils informatiques ; – optimiser l'utilisation des ressources disponibles.
Compétences transversales	– aisance relationnelle ; – sens de l'organisation ; – rigueur ; – autonomie ; – sens des priorités ; – écoute active.
Pré-requis/formation	
– législation et réglementation funéraire ; – connaissance des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles liées à la durée du travail ; – hygiène et sécurité ; – connaissances métiers/environnement du travail.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers dans la branche

Responsable d'exploitation.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 9.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 6.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue de convaincre et d'obtenir la coopération d'interlocuteurs et qui nécessite donc l'identification préalable des contraintes et obstacles à la communication.

■ Critère 4 : Connaissances et technicité requises.

Cotation : 9.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une interprétation préalable afin de choisir les méthodes et d'adapter ou de solliciter les moyens requis pour leur réalisation.

Total des points : 32.

Dirigeant (H/F)

Filière « organisation et encadrement »

Cotation : 57 (C57).

Niveau : 10 (N10).

Objet de l'emploi repère	Dirige et pilote de façon opérationnelle une entreprise du service extérieur des pompes funèbres.
Autres appellations de l'emploi repère	Gérant d'entreprise.

A. Activités professionnelles

Réglementaire	S'assure du respect, dans l'entreprise, du cadre légal et réglementaire notamment lié à l'activité funéraire.
Stratégie d'entreprise	– gère son entreprise tout en veillant à l'environnement concurrentiel ; – définit et met en œuvre la stratégie, les plans d'actions et les budgets correspondants.
Pilotage opérationnel de l'activité	– définit l'organisation du travail ; – pilote l'activité quotidienne de l'entreprise et l'activité des collaborateurs ; – suit la réalisation des prestations et s'assure de leur qualité ; – au-delà de ces activités, il peut être amené à réaliser des missions de conseiller funéraire, maître de cérémonie, marbrier, agent d'exploitation de services funéraires, voire thanatopracteur (sous réserve de l'obtention du diplôme).
Gestion, suivi et administration des moyens et des ressources	– établit le budget annuel prévisionnel ; – suit et contrôle les stocks, les achats et le paiement des fournisseurs ; – suit et contrôle le paiement et la relance des factures clients ; – contrôle mensuellement les résultats comptables, budgétaires, et la position financière de l'entreprise.
Gestion des ressources humaines	– gère le personnel ; – organise, ou supervise, et gère le temps de travail des collaborateurs ; – veille à l'application des règles relatives à la santé et la sécurité dans son entreprise ; – veille à une bonne communication ascendante et descendante au sein des équipes.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– famille et proches du défunt ; – autorités compétentes ; – sous-traitants et/ou fournisseurs et/ou clients.
Conditions d'exercice	Déplacements nombreux sur la zone d'activité.

C. Savoir-faire, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métiers	Maîtrise de différentes législations (funéraire, sociale, commerciale, etc.).
Compétences transversales	– aisance relationnelle ; – utilisation des outils informatiques ; – maîtrise des principes de gestion d'entreprise ; – management ; – sens de l'organisation.
Pré-requis/formation	
– habilitation préfectorale ; – formation requise aux articles D. 2223-55-2 et D. 2223-55-3 du code général des collectivités territoriales ou équivalence.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers dans la branche

Sans objet.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 18

La responsabilité dans l'emploi consiste à la prise de décision à caractère stratégique pour obtenir un résultat global déterminant sur la situation économique de l'entreprise par la mobilisation des moyens humains et financiers de l'entreprise.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 12.

L'emploi se caractérise dans les missions confiées par la participation à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 12.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue d'assurer une fonction de représentation de l'entreprise auprès d'interlocuteurs externes dans le cadre de projets qui engagent l'activité globale de l'entreprise.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 15.

L'emploi comporte des missions qui nécessitent l'étude de solutions prenant en compte des contraintes et des intervenants multiples, afin d'assurer l'anticipation des difficultés à résoudre et de proposer l'amélioration des modalités de gestion ou des systèmes existants.

Total des points : 57.

Responsable commercial (H/F)

Filière « organisation et encadrement »

Cotation : 45 (C45).

Niveau : 7 (N7).

Objet de l'emploi repère	Développer le périmètre dont il a la responsabilité. Encadrer une équipe de conseillers funéraires répartie sur une ou plusieurs agences de pompes funèbres et dans le respect des règles relatives à l'éthique dans la profession.
Autres appellations de l'emploi repère	– responsable d'agence(s) ; – chef d'agence(s) ; – responsable de pôle.

A. Activités professionnelles

Développement commercial	– met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise et développe le chiffre d'affaires ; – optimise l'organisation du travail des équipes commerciales et/ou d'exploitation (planification, ouverture des agences, présence lors des convois, etc.) ; – supervise la bonne réalisation des prestations ; – est force de proposition dans les projets d'investissements et de développement.
Développement du réseau professionnel	– établit et anime un plan de communication en direction des publics particuliers et professionnels dans son périmètre ; – implique l'ensemble de ses collaborateurs commerciaux dans cette démarche ; – veille à la bonne intégration du/des point(s) de vente qu'il anime dans le tissu local ; – représente l'entreprise, assure la coordination et peut participer à l'organisation des cérémonies officielles.
Management	– assure un bon environnement de travail qui apporte des conditions d'efficacité optimales pour chacun ; – définit les rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe ; – fédère et mobilise son équipe autour de l'atteinte des objectifs ; – est responsable et garant du déroulement des prestations assurées par les équipes commerciales et d'exploitation ; – veille au respect des procédures ; – applique les règles de droit en vigueur ; – évalue et reconnaît les contributions individuelles et collectives de ses collaborateurs ; – développe les compétences de ses collaborateurs (formation, accompagnement individuel et collectif, etc.) ; – communique efficacement auprès de ses équipes, des autres services, et de sa hiérarchie afin de garantir la circulation de l'information.
Gestion	– assume la responsabilité du suivi des stocks (coût et quantités) des articles funéraires des points de vente ; – assume la responsabilité du recouvrement des créances ; – applique les règles de droit en vigueur relatives à l'exercice de sa fonction.

Prévention des risques	– à en charge la prévention des risques professionnels ; – veille à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, avec une attention particulière au port des EPI.
------------------------	---

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– professionnels du funéraire, fournisseurs ; – autorités compétentes ; – professionnels en lien avec l'environnement funéraire ; – personnels chargés des différents cultes pour les rituels et le soutien des familles.
Conditions d'exercice	– astreintes ; – déplacements professionnels quotidiens.

C. Savoir-faire, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances	
Compétences métiers	Maîtrise de la législation funéraire et connaissances en législation sociale et commerciale.
Compétences transversales	– aisance relationnelle ; – communication ; – management ; – utilisation des outils informatiques ; – sens de l'organisation ; – animation commerciale.
Pré-requis/formation	
Diplôme de conseiller funéraire obtenu dans les 12 mois suivant l'embauche.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers dans la branche

Responsable d'exploitation ;
Responsable de crématorium ;
Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 15.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 10.

L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue de convaincre et d'obtenir la coopération d'interlocuteurs et qui nécessite donc l'identification préalable des contraintes et obstacles à la communication.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 12.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une interprétation préalable afin de choisir les méthodes et d'adapter ou de solliciter les moyens requis pour leur réalisation.

Total des points : 45.

Responsable d'exploitation (H/F)

Filière « organisation et encadrement »

Cotation : 45 (C45).

Niveau : 7 (N7).

Objet de l'emploi repère	Coordonne et exécute l'ensemble des opérations relatives aux services funéraires, dans le respect de la réglementation en vigueur et des règles relatives à l'éthique dans la profession. Encadre l'ensemble du personnel d'exploitation.
Autres appellations de l'emploi repère	– chef d'exploitation ; – directeur d'exploitation.

A. Activités professionnelles

Gestion	– gestion des stocks : cercueils, accessoires, monuments, etc. ; – gestion du personnel ; – gestion des matériels : véhicules, engins, petit matériel (électroportatif, etc.).
Optimisation des moyens	– coordination et organisation en concertation avec les différents intervenants (notamment les équipes commerciales) des opérations courantes en terme humain (personnel) et matériel (corbillard, véhicule de suite, véhicule de marbrerie) ; – optimisation des plannings.
Prévention des risques	– en charge de la prévention des risques sur son périmètre ; – veille à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, avec une attention particulière au port des EPI.
Management	– assure un bon environnement de travail qui apporte des conditions d'efficacité optimales pour chacun ; – fédère et mobilise son équipe autour de l'atteinte des objectifs ; – définit les rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe ; – évalue et reconnaît les contributions individuelles et collectives de ses collaborateurs ; – développe les compétences de ses collaborateurs (formation, accompagnement individuel et collectif, etc.) ; – communique efficacement auprès de ses équipes et de sa hiérarchie afin de garantir la circulation de l'information ;

	– responsable de la qualité de l'ensemble des prestations délivrées par les équipes ; – garant du respect des délais et des engagements pris ; – veille au respect des procédures ; – applique les règles de droit en vigueur.
--	---

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– professionnels du funéraire, fournisseurs ; – sous-traitants ; – autorités compétentes ; – professionnels en lien avec l'environnement funéraire ; – personnels chargés des différents cultes pour les rituels et le soutien des familles.
Conditions d'exercice	– astreintes ; – déplacements professionnels.

C. Savoir-faire, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances	
Compétences métiers	Maîtrise de la législation funéraire et connaissances en législation sociale et commerciale.
Compétences transversales	– aisance relationnelle ; – management ; – animation de réunions ; – optimisation des moyens ; – utilisation des outils informatiques ; – sens de l'organisation.

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers dans la branche

Responsable commercial.

Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 15.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail. Prise de décision, animation et encadrement pour la réalisation de la prestation ou de la mission. Prise de décision à caractère stratégique pour obtenir un résultat global déterminant sur la situation économique de l'entreprise par la mobilisation des moyens humains et financiers.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 10.

L'emploi se caractérise dans les missions confiées, par la définition des objectifs et la conception de solutions à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue d'obtenir par l'animation et la négociation exercées vis-à-vis d'interlocuteurs variés, la coopération face à des enjeux importants pour l'entreprise.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 12.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une recherche d'informations complémentaires et l'étude de solutions afin d'assurer l'adaptation à des situations nouvelles.

Total des points : 45.

Responsable de crématorium (H/F)

Filière « organisation et encadrement »

Cotation : 44 (C44).

Niveau : 7 (N7).

Objet et contexte de l'emploi repère	Le responsable de crématorium gère le crématorium et l'ensemble de ses activités. Encadre une équipe d'agents de crématorium répartis sur un ou plusieurs crématoriums.
Autres appellations de l'emploi repère	– chef d'équipe crématorium ; – directeur de crématorium.

A. Activités professionnelles

Contact avec les opérateurs funéraires	En charge de l'accueil des opérateurs funéraires et de l'organisation des opérations en lien avec la crémation, en tenant compte des cas particuliers (exhumation, cercueil de grande dimension, contraintes techniques, etc.).
Gestion	Gestion des stocks : – veille au renouvellement régulier des équipements de protection individuels. Gestion technique : – suit, planifie les maintenances et l'entretien/nettoyage des installations techniques. Gestion administrative : – tient des registres de crémation/contrôle des dossiers administratifs ; – tient et met à jour le planning des crémations ; – saisie informatique des dossiers de crémation ; – facture des prestations ; – suit des recouvrements ; – classe et archive selon les procédures prévues par l'entreprise ; – s'assure de la validité des affichages obligatoires dans le cadre de l'activité du crématorium.

	Autres gestions : – gère des urnes en dépôt ; – gère le site cinéraire, le cas échéant ; – gère le suivi des déchets issus de la crémation ; – extrait et analyse statistiquement l'activité.
Management	– planifie le travail des collaborateurs, le cas échéant, en fonction d'indicateurs d'activité ; – gère les imprévus en rapport à la planification des crémations et du personnel et y apporte des solutions ; – s'assure du suivi des process en vigueur et s'assure de leur bonne utilisation par les collaborateurs ; – organise et réalise, le cas échéant, la cérémonie au crématorium.
Qualité	– contrôle qualité dans ses domaines d'activité ; – met en place des actions d'amélioration ; – veille réglementaire et mise en place des règles afférentes au crématorium.
Prévention des risques	– a en charge la prévention des risques professionnels ; – veille à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, avec une attention particulière au port des EPI.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– autorité délégataire ; – opérateurs de crématorium ; – opérateurs funéraires ; – familles ; – techniciens spécialisés dans la maintenance des équipements de crémation ; – autorités compétentes ; – établissements de santé ; – fournisseurs ; – agents d'organismes vérificateurs ; – intervenants extérieurs (agents d'entretiens, livreurs, fleuristes, etc.) ; – association crémaliste, comité d'éthique.
Conditions d'exercice	– travail dans un environnement à hautes températures ; – travail sur différents outils de système d'information ; – astreintes téléphoniques ; – travail le week-end et les jours fériés ; – astreintes.

C. Savoir-faire, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances	
Compétences métiers	– connaissance de la législation funéraire et connaissances en législation sociale, notamment dans le domaine de la santé sécurité ; – conduite de four ; – connaissance technique du fonctionnement et de maintenance d'un équipement de crémation ;

	– connaissance des principes de la combustion ; – connaissance des techniques de gestion des rejets atmosphériques.
Compétences transversales	– aisance relationnelle ; – communication ; – management ; – utilisation des outils informatiques ; – sens de l'organisation ; – autonomie ; – sens des priorités.
Pré-requis/formation	
– connaissances inscrites telles que définies à l'article R. 2223-42 du code général des collectivités territoriales ; – principes et techniques de fonctionnement d'un équipement de crémation ; – formation conduisant à obtenir l'habilitation électrique en vigueur dans un crématorium ; – formation risque incendie ; – formation au secourisme selon la législation en vigueur au regard du classement en tant qu'établissement recevant du public.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers de la branche

Responsable d'exploitation.

Responsable commercial.

Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 12.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail. Prise de décision, animation et encadrement pour la réalisation de la prestation ou de la mission.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 10.

L'emploi se caractérise dans les missions confiées, par la définition des objectifs et la conception de solutions à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 10.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue de convaincre et de faire adhérer par la négociation des interlocuteurs et en engageant donc l'entreprise par délégation, sur des aspects techniques et financiers dans des domaines définis.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 12.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une recherche d'informations complémentaires et l'étude de solutions afin d'assurer l'adaptation à des situations nouvelles.

Total des points : 44.

Agent d'exploitation de services funéraires (H/F)

Filière « services funéraires »

Cotation : 12 (C12).

Niveau : 1 (N1).

Objet et contexte de l'emploi repère	Accompagner et transporter le défunt, du lieu de décès jusqu'au lieu d'inhumation ou de crémation.
Autres appellations de l'emploi repère	– porteur ; – chauffeur porteur.

A. Activités professionnelles

Mise en bière et transport du défunt	Dans le respect des conditions d'hygiène et de sécurité définies : – transporte le défunt avant la mise en bière ; – transporte les cercueils ; – met en bière : préparation du cercueil, placement et présentation du défunt dans le cercueil, fermeture du cercueil ; – porte le cercueil et charge le véhicule ; – transporte le défunt après la mise en bière.
Cérémonie	– expose le cercueil au lieu de cérémonie ; – met en place des accessoires funéraires (tréteaux, tables, draps, jupe, cierges, bénitier, placement des fleurs autour du cercueil, etc.) ; – installe des registres de condoléances ; – identifie les fleurs (cartes) ; – assiste le maître de cérémonie pour le bon déroulement des obsèques ; – expose le cercueil ou l'urne au cimetière ; – inhume dans la sépulture.
Autres activités	Dans le respect des conditions d'hygiène et de sécurité définies et suivant les formations adéquates : – réalise des exhumations ; – réalise des toilettes funéraires ; – conduit un véhicule funéraire ; – participe à la transmission des documents administratifs ; – réalise les activités en fonction des documents qui lui sont transmis ; – veille à la propreté et l'hygiène des locaux, des véhicules et des matériels utilisés.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– travail en équipe ; – professionnels du funéraire pour la réalisation des obsèques (conseiller funéraire, maître de cérémonie, agent de chambre funéraire, opérateur de cimetière) ; – personnels chargés des différents cultes pour les rituels ; – autorités compétentes.
Conditions d'exercice	Astreintes.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances	
Compétences métiers	Dans le respect des conditions d'hygiène et de sécurité : – choisir, utiliser et adapter la technique de portage en fonction de la situation ; – utiliser les matériels de transport et de portage à disposition ; – présenter le corps du défunt.
Compétences transversales	– travailler en équipe ; – adapter son comportement, son langage, sa tenue et sa gestuelle au caractère solennel des obsèques, dans le respect du défunt, de l'assistance et des intervenants ; – gérer ses émotions ; – conduire le véhicule funéraire dans le respect de la solennité des opérations funéraires et des conditions de sécurité.
Pré-requis/formation	
– formation requise définie à l'article R. 2223-42 du code général des collectivités territoriales ; – aptitude au port de charges ; – permis, si conduite de véhicules ; – respect des conditions d'hygiène et de sécurité définies.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Agent de chambre funéraire.

Agent de crématorium.

Maître de cérémonie.

Agent de planning.

Conseiller funéraire.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 3.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 2.

L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par l'application stricte de consignes simples et définies dans les modes opératoires de l'entreprise.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations qui nécessite la prise en compte de la compréhension des interlocuteurs et donc une adaptation de la communication à leur diversité et à la variété des messages.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 3.

L'emploi comporte des travaux simples, ne nécessitant pas d'analyse préalable, constitués d'opérations élémentaires dont l'exécution se fait directement.

Total des points : 12.

Agent de chambre funéraire (H/F)

Filière « services funéraires »

Cotation : 20 (C20).

Niveau : 3 (N3).

Objet et contexte de l'emploi repère	Prendre en charge le défunt, de l'admission à la chambre funéraire jusqu'à son départ. Accueillir la famille/les visiteurs.
Autres appellations de l'emploi repère	– agent de funérarium/maison funéraire ; – agent d'accueil ; – employé technique des services funéraires ; – hôte de chambre funéraire / d'athanée.

A. Activités professionnelles

Accueil du défunt, de la famille, des proches et des intervenants	– accueille, informe et accompagne la famille, les proches, les visiteurs ou tout autre interlocuteur ; – accueille les professionnels devant intervenir dans les locaux techniques de la chambre funéraire (agent d'exploitation de services funéraires, thanato-practeur, et tout autre intervenant), ainsi que des personnes procédant aux toilettes rituelles, ou tout autre intervenant (police, etc.).
Présentation et préparation du défunt pour le transport	Dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité définies : – réalise éventuellement des toilettes funéraires : habillage du défunt, maquillage, etc. ; – présente le défunt aux familles dans un environnement propice au recueillement ; – prépare le défunt pour le transport.
Activités administratives	– contrôle de la conformité des documents administratifs dans le cadre de l'admission ou du départ d'un corps ; – tient le registre des entrées et sorties de la chambre funéraire.
Entretien et hygiène	Dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité définies : – entretien des parties techniques et éventuellement des locaux : nettoyage des sols des salons, des couloirs et de la salle de préparation des défunts mais aussi du mobilier et des cases réfrigérantes avec des produits antibactériens désinfectants.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– famille pour la visite du défunt ; – professionnels du funéraire pour la réalisation des obsèques ; – personnels chargés des différents cultes pour les rituels et le soutien des familles ; – police pour le contrôle des transports des corps et/ou les prélèvements.
Conditions d'exercice	– l'agent exerce son métier aussi bien dans la partie technique que dans la partie publique de la chambre funéraire. Il peut aussi y avoir des agents spécialisés dans l'accueil ; – astreintes.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métiers	Dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité définies : – habiller le défunt ; – manipuler, installer et présenter le défunt selon les rituels ; – effectuer des toilettes funéraires.
Compétences transversales	– avoir une bonne communication ; – avoir le sens de l'accueil et de l'écoute ; – avoir le sens de l'organisation du travail ; – adapter son comportement, son langage, sa tenue et sa gestuelle dans le respect du défunt, de l'assistance et des intervenants.
Pré-requis/formation	
– la formation requise est définie dans le cadre des obligations de formation selon le décret n° 95-653 du 9 mai 1995 relatif au règlement national des pompes funèbres ; – la formation au secourisme selon la législation en vigueur au regard du classement en tant qu'établissement recevant du public.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Agent d'exploitation de services funéraires.

Agent de crématorium.

Maître de cérémonie.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 6.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par la possibilité d'adapter les consignes en fonction du contexte. La nature et la fréquence du contrôle d'activité sont définis dans les procédures de l'entreprise concernant l'emploi.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations qui nécessite la prise en compte de la compréhension des interlocuteurs et donc une adaptation de la communication à leur diversité et à la variété des messages.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 6.

L'emploi comporte des travaux qui prévoient la combinaison d'opérations dont les modalités de réalisation définies dans le cadre de procédures nécessitent aussi la maîtrise de techniques professionnelles particulières.

Total des points : 20.

Conseiller funéraire (H/F)

Filière « services funéraires »

Cotation : 37 (C37).

Niveau : 6 (N6).

Objet et contexte de l'emploi repère	Accompagner (accueillir, informer et conseiller) la famille dans le cadre de l'organisation d'obsèques dans le respect de la réglementation et de la législation funéraire et leur réalisation dans le respect des cultures et religions. Proposer et vendre des produits et services funéraires.
Autres appellations de l'emploi repère	Assistant funéraire.

A. Activités professionnelles

Accueil de la famille et organisation des obsèques	– s'entretient avec la personne ayant qualité pour pourvoir aux funérailles pour le recueil des informations en vue d'organiser les obsèques ; – identifie administrativement le défunt et le lieu où il se trouve (domicile, hôpital, etc.) ; – conseille sur les différentes options possibles d'organisation d'obsèques en fonction de la situation du défunt (volontés, obstacle médico-légal, existence d'un contrat de prévoyance, etc.) ; – contrôle et rédige des documents administratifs nécessaires à l'organisation des obsèques ; – organise les obsèques dans le respect de la législation en vigueur ; – coordonne les moyens humains et matériels ; – rédige des faire-part, des avis d'obsèques et des remerciements ; – coordonne les différents acteurs impliqués dans le déroulement des obsèques ; – peut accompagner la famille dans le cadre du convoi d'obsèques.
Fourniture et vente de prestations (avant, pendant et après les obsèques)	– présente et propose des produits et des services : organisation d'obsèques, marbrerie et prévoyance funéraire ; – informe des prestations obligatoires et optionnelles ; – établit et explique le devis et le bon de commande permettant la réalisation des obsèques ; – présente les modalités de paiement ; – suit la réalisation des obsèques permettant d'établir la facture, recouvre la créance, suit les impayés, effectue la relance le cas échéant.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– famille et proches du défunt ; – professionnels du funéraire pour la réalisation des obsèques ; – personnels et accompagnants chargés des différents cultes pour les rituels et le soutien de la famille ; – autorités compétentes.
Conditions d'exercice	– travail de nuit, le week-end et les jours fériés ; – astreintes.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métiers	– accueillir la famille ; – proposer une offre de services adaptée à la situation ; – savoir analyser et gérer des situations dans un temps contraint ; – avoir les connaissances inscrites dans le cadre du diplôme de conseiller funéraire (psychologie et sociologie du deuil, information des familles, réglementation funéraire, intermédiation en assurances, pratiques et rites funéraires, conception et animation d'une cérémonie, encadrement d'une équipe, produits services et conseil à la vente, réglementation commerciale, connaissances administratives générales, hygiène sécurité ergonomie) ; – utiliser des outils informatiques.
Compétences transversales	– écoute active ; – aisance relationnelle ; – maîtrise de l'expression orale ; – sens de l'organisation ; – sens du service dans le respect de la mission de service public ; – rigueur ; – confidentialité ; – capacité d'adaptation ; – autonomie ; – gestion des émotions et empathie.
Pré-requis/formation	
Diplôme de conseiller funéraire obtenu tel que prévu réglementairement.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Téléconseiller funéraire.

Agent de planning.

Responsable commercial.

Responsable d'exploitation.

Responsable de crématorium.

Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 9.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue d'obtenir par l'animation et la négociation exercées vis-à-vis d'interlocuteurs variés, la coopération face à des enjeux importants pour l'entreprise.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 12.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une recherche d'informations complémentaires et l'étude de solutions afin d'assurer l'adaptation à des situations nouvelles.

Total des points : 37.

Maître de cérémonie (H/F)

Filière « services funéraires »

Cotation : 25 (C25).

Niveau : 4 (N4).

Objet et contexte de l'emploi repère	Préparer, accompagner et diriger un convoi funéraire en encadrant l'équipe d'agents d'exploitation de service funéraire et assurer la cérémonie.
Autres appellations de l'emploi repère	

A. Activités professionnelles

Coordination des obsèques	– prend des informations auprès du conseiller funéraire ou de sa hiérarchie afin de veiller au respect des prestations choisies par la famille et des volontés du défunt ; – s'assure de l'identité du défunt ; – accompagne la famille et les proches dans le cadre de l'organisation d'obsèques et leur réalisation, dans le respect des cultures et religions ; – présente et recherche les informations pour le bon déroulement de la cérémonie auprès des différents intervenants, et en particulier la famille et l'équipe d'agents d'exploitation de services funéraires ; – accueille la famille et les proches, se présente et explique son rôle.
---------------------------	--

Réalisation de la cérémonie	– conçoit, organise et anime l'ensemble de la cérémonie ; – prépare ou vérifie le matériel nécessaire à la cérémonie ; – accueille et place l'assistance ; – coordonne les actions des agents d'exploitation des services funéraires en lien avec les différents intervenants ; – ordonnance les obsèques ; – le cas échéant, lit les textes et diffuse des musiques ou chants ; – accompagne et supervise les opérations relatives à l'inhumation ou la crémation ; – organise les condoléances ; – clôture la cérémonie, remet des documents à la famille.
-----------------------------	--

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– famille et assistance ; – personnels et accompagnants chargés des différents cultes pour les rituels et le soutien des familles ; – agents d'exploitation des services funéraires ; – autorités compétentes.
Conditions d'exercice	– travail dans des lieux multiples ; – déplacements fréquents ; – astreintes.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métier	– accueillir la famille ; – savoir analyser et gérer des situations, y compris imprévues, dans un temps contraint ; – coordonner une équipe ; – avoir les connaissances inscrites dans le cadre du diplôme de maître de cérémonie (hygiène sécurité ergonomie, législation et réglementation funéraire, psychologie et sociologie du deuil, pratiques et rites funéraires, conception et animation d'une cérémonie, encadrement d'une équipe).
Compétences transversales	– prise de parole en public ; – aisance relationnelle ; – écoute active ; – maîtrise du protocole ; – faire preuve d'autorité ; – sens de l'organisation ; – rigueur ; – sens du service dans le respect de la mission de service public ; – confidentialité ; – capacité d'adaptation ; – autonomie ; – gestion des émotions et empathie.

Pré-requis/formation
Diplôme de maître de cérémonie obtenu tel que prévu réglementairement.

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Conseiller funéraire.
Téléconseiller funéraire.
Agent de planning.
Responsable de crématorium.
Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 9.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par la possibilité d'adapter les consignes en fonction du contexte. La nature et la fréquence du contrôle d'activité sont définis dans les procédures de l'entreprise concernant l'emploi.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 6.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue de convaincre et d'obtenir la coopération d'interlocuteurs et qui nécessite donc l'identification préalable des contraintes et obstacles à la communication.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 6.

L'emploi comporte des travaux qui prévoient la combinaison d'opérations dont les modalités de réalisation définies dans le cadre de procédures nécessitent aussi la maîtrise de techniques professionnelles particulières.

Total des points : 25.

Opérateur de crématorium (H/F)

Filière « services funéraires »

Cotation : 20 (C20).

Niveau : 3 (N3).

Objet et contexte de l'emploi repère	Prendre en charge le défunt, réaliser la crémation et les opérations associées.
--------------------------------------	---

Autres appellations de l'emploi repère	– technicien de crémation ; – conducteur de four de crémation ; – opérateur de four de crémation ; – agent chargé des crémations ; – agent de crématorium.
--	--

A. Activités professionnelles

Contact avec les opérateurs funéraires	Accueille les opérateurs funéraires et organise les opérations en lien avec la crémation, en tenant compte des cas particuliers (exhumation, cercueil de grande dimension, contraintes techniques, etc.).
Mise en œuvre et contrôle de l'opération de crémation	– réceptionne et vérifie les documents nécessaires à la réalisation de la crémation ; – réceptionne le cercueil ; – procède à l'opération de crémation ; – contrôle le déroulement de la crémation et intervient techniquement si besoin ; – réalise les opérations de manutention (ringardage, décendrage).
Traitement des restes issus de la crémation	– contrôle les opérations de pulvérisation des calcins ; – prépare l'urne en vue de sa remise à la famille ou à l'opérateur funéraire ; – disperse les cendres en conformité avec les souhaits du défunt.
Gestion administrative	– vérifie préalablement la conformité des pièces requises, délivrées par les opérateurs funéraires, les services municipaux et les officiers de police ; – gère le planning des crémations ; – tient les registres de crémation/contrôle les dossiers administratifs/remet les documents à l'opérateur funéraire ; – tient à jour l'inventaire des urnes en dépôt au crématorium.
Entretien et maintenance	– effectue la maintenance de premier niveau ; – effectue l'entretien et le nettoyage des installations techniques et des locaux afférents ; – alerte le supérieur hiérarchique de tous dysfonctionnements techniques.
Activités complémentaires	Accueille la famille et le public.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– professionnels du funéraire ; – maître de cérémonie ; – fleuristes ; – autorités compétentes ; – familles et associations ; – techniciens spécialisés pour la maintenance des équipements de crémation et agents d'organismes vérificateurs.
Conditions d'exercice	– l'opérateur de crématorium exerce ses missions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, de la réglementation et des règles d'éthique ; – travail dans un environnement à hautes températures ; – travail isolé ;

- travail le week-end et les jours fériés ;
- astreintes.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métier	– conduire l'équipement de crémation ; – avoir les connaissances inscrites telles que définies à l'article R. 2223-42 du code général des collectivités territoriales (législation et réglementation funéraire, hygiène et sécurité, psychologie et sociologie du deuil).
Compétences transversales	– organisation du travail ; – sens de l'accueil et de l'écoute ; – gestion des émotions ; – rigueur ; – adaptation du comportement, du langage, de la tenue et la gestuelle au caractère solennel de la crémation dans le respect du défunt et de ses cendres et des intervenants.
Pré-requis/formation	
– connaissances inscrites telles que définies à l'article R. 2223-42 du code général des collectivités territoriales ; – principes et techniques de fonctionnement d'un équipement de crémation ; – habilitation électrique ; – formation risque incendie ; – formation au secourisme selon la législation en vigueur au regard du classement en tant qu'établissement recevant du public.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Agent d'exploitation de services funéraires.

Agent de chambre funéraire.

Maître de cérémonie.

Agent de planning.

Responsable de crématorium.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 6.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par la possibilité d'adapter les consignes en fonction du contexte ; la nature et la fréquence du contrôle d'activité sont définis dans les procédures de l'entreprise concernant l'emploi.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 4.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations qui nécessite la prise en compte de la compréhension des interlocuteurs et donc une adaptation de la communication à leur diversité et à la variété des messages.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 6.

L'emploi comporte des travaux qui prévoient la combinaison d'opérations dont les modalités de réalisation définies dans le cadre de procédures nécessitent aussi la maîtrise de techniques professionnelles particulières.

Total des points : 20.

Téléconseiller funéraire (H/F)

Filière « services funéraires »

Cotation : 34 (C34).

Niveau : 6 (N6).

Objet et contexte de l'emploi repère	– accompagner à distance (accueillir, informer et conseiller) la famille dans le cadre de l'organisation d'obsèques dans le respect de la réglementation et de la législation funéraire et leur réalisation dans le respect des cultures et religions ; – proposer et vendre à distance des produits et services funéraires.
Autres appellations de l'emploi repère	– conseiller funéraire à distance ; – assistant funéraire à distance.

A. Activités professionnelles

Accueil de la famille et organisation des obsèques	– s'entretient avec la personne ayant qualité pour pourvoir aux funérailles pour le recueil des informations en vue d'organiser les obsèques ; – identifie administrativement le défunt et le lieu où il se trouve (domicile, hôpital, etc.) ; – conseille sur les différentes options possibles d'organisation d'obsèques en fonction de la situation du défunt (volontés, obstacle médico-légal, existence d'un contrat de prévoyance, etc.) ; – contrôle et rédige des documents administratifs nécessaires à l'organisation des obsèques ; – organise les obsèques dans le respect de la législation en vigueur ; – coordonne les moyens humains et matériels ; – rédige des faire-part, des avis d'obsèques et des remerciements ; – coordonne les différents acteurs impliqués dans le déroulement des obsèques.
Fourniture et vente de prestations (avant, pendant et après les obsèques)	– présente et propose des produits et des services : organisation d'obsèques, marbrerie et prévoyance funéraire ; – informe des prestations obligatoires et optionnelles ; – établit et explique le devis permettant la réalisation des obsèques ; – présente les modalités de paiement.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– famille et proches du défunt ; – professionnels du funéraire pour la réalisation des obsèques.
Conditions d'exercice	– accompagnement par téléphone et par le biais d'outils informatiques ; – travail de nuit, le week-end et les jours fériés ; – astreintes.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métiers	– accueillir à distance la famille ; – proposer une offre de services adaptée à la situation ; – avoir les connaissances inscrites dans le cadre du diplôme de conseiller funéraire (psychologie et sociologie du deuil, information des familles, réglementation funéraire, intermédiation en assurances, pratiques et rites funéraires, conception et animation d'une cérémonie, encadrement d'une équipe, produits services et conseil à la vente, réglementation commerciale, connaissances administratives générales, hygiène sécurité ergonomie) ; – utiliser des outils informatiques.
Compétences transversales	– écoute active ; – aisance relationnelle ; – sens de l'organisation ; – sens du service dans le respect de la mission de service public ; – rigueur ; – confidentialité ; – capacité d'adaptation ; – autonomie ; – gestion des émotions et empathie.
Pré-requis/formation	
Diplôme de conseiller funéraire obtenu tel que prévu réglementairement dans les 12 mois suivant l'embauche.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers

Conseiller funéraire.

Agent de planning.

Responsable commercial.

Responsable d'exploitation.

Responsable de crématorium.

Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 9.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre

cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi. Capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue d'obtenir par l'animation et la négociation exercées vis-à-vis d'interlocuteurs variés, la coopération face à des enjeux importants pour l'entreprise.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 9.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une interprétation préalable afin de choisir les méthodes et d'adapter ou de solliciter les moyens requis pour leur réalisation.

Total des points : 34.

Thanatopracteur (H/F)

Filière « thanatopraxie »

Cotation : 28 (C28).

Niveau : 5 (N5).

Objet et contexte de l'emploi repère	Réaliser des soins de conservation ayant pour but de retarder la thanatomorphose et la dégradation du corps par le biais d'injection. Il peut également effectuer des toilettes mortuaires et effectuer des retraits de prothèses fonctionnant au moyen d'une pile.
Autres appellations de l'emploi repère	

A. Activités professionnelles

Préparation administrative	– vérifie la parfaite corrélation entre le certificat de décès et le bracelet du défunt ; – vérifie que l'intervention est réalisable (pas d'opposition médico-légale, pas de mise en bière immédiate, pas d'interdiction de soins inscrite sur le certificat de décès) ; – vérifie la présence d'une prothèse fonctionnant au moyen d'une pile sur le certificat de décès.
Préparation des EPI et du matériel nécessaires au soin de conservation	– porte les EPI adaptés à la réalisation des actes ; – prépare le matériel de thanatopraxie.

Soins de conservation	– injecte dans le système vasculaire du produit antiseptique et conservateur destiné à remplacer la masse sanguine qui est évacuée par drainage veineux ou ponction cardiaque ; – évacue les liquides et des effluents résiduels contenus dans les cavités thoracique et abdominale ; – remplit et identifie le flacon d'échantillon du produit injecté et le pose sur le défunt conformément à la réglementation en vigueur ; – explante les prothèses fonctionnant au moyen d'une pile selon les dispositions réglementaires en vigueur.
Toilette funéraire	Effectue une série d'interventions (déshabillage, toilette, coiffage, lavage, etc.) de façon non invasive afin de permettre une présentation du défunt à la famille ou aux proches.

B. Environnement de travail de l'emploi repère

Relations professionnelles	– agents des différents services funéraires ; – famille et proches du défunt ; – autorités compétentes ; – personnel des établissements de santé.
Conditions d'exercice	– travail dans des lieux multiples impliquant des déplacements (locaux ou nationaux) ; – pénibilité physique et psychologique ; – port d'une tenue vestimentaire de protection ; – travail le week-end et les jours fériés ; – il peut être amené à travailler seul.

C. Compétences, connaissances attendues et pré-requis

Compétences/connaissances attendues	
Compétences métiers	– compétences techniques liées à la thanatopraxie ; – maîtrise des outils, équipements et produits chimiques et anatomiques utilisés en fonction des situations rencontrées ; – manipulation du corps dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.
Compétences transversales	– travail en autonomie ; – capacité d'écoute ; – capacité d'adaptation ; – capacité d'observation ; – capacité d'organisation dans son travail ; – maîtrise de soi.
Pré-requis indispensables	
– diplôme national de thanatopracteur ; – permis de conduire.	

D. Possibilités d'évolution professionnelle et passerelle vers d'autres métiers de la branche

Agent de chambre funéraire.

Opérateur de crématorium.

Conseiller funéraire.

Dirigeant.

E. Les critères de cotation de la qualification

■ Critère 1 : responsabilité professionnelle.

Cotation : 6.

Réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise. Mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi.

■ Critère 2 : autonomie.

Cotation : 8.

L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.

■ Critère 3 : dimension relationnelle.

Cotation : 2.

L'emploi se caractérise par un échange d'informations élémentaires et limitées à la réalisation des tâches.

■ Critère 4 : connaissances et technicité requises.

Cotation : 12.

L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une recherche d'informations complémentaires et l'étude de solutions afin d'assurer l'adaptation à des situations nouvelles.

Total des points : 28.

Annexe III Tableaux de cotation par critères

Critère « Responsabilité professionnelle »		
Degrés	Cotation	Énoncés
1	3	L'emploi se caractérise par la réalisation de tâches dont les résultats sont immédiats et dont l'exécution est intégralement prédéterminée par les méthodes et procédures en vigueur dans l'entreprise.
2	6	L'emploi se caractérise par la mise en œuvre cohérente de tâches à assurer, en fonction des procédures en vigueur dans l'entreprise et des résultats attendus sur l'emploi.
3	9	L'emploi se caractérise par la capacité à prendre des décisions dans le fonctionnement ou l'efficacité d'une équipe de travail.
4	12	L'emploi se caractérise par la prise de décision, l'animation et un encadrement en vue de la réalisation de la prestation ou de la mission.
5	15	L'emploi se caractérise par la prise de décision, l'animation et un encadrement en vue d'obtenir un résultat déterminant sur la situation économique de l'entreprise par la mobilisation des moyens humains et financiers.
6	18	La responsabilité dans l'emploi consiste à la prise de décision à caractère stratégique pour obtenir un résultat global déterminant sur la situation économique de l'entreprise par la mobilisation des moyens humains et financiers de l'entreprise.

Critère « Autonomie »		
Degrés	Cotation	Énoncés
1	2	L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par l'application stricte de consignes simples et définies dans les modes opératoires de l'entreprise.
2	4	L'emploi se caractérise dans l'exécution de tâches par la possibilité d'adapter les consignes en fonction du contexte. La nature et la fréquence du contrôle d'activité concernant l'emploi sont définis dans les procédures de l'entreprise.
3	6	L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la capacité à déterminer dans le cadre des procédures de l'entreprise, les méthodes, procédés ou moyens qui sont les plus appropriés par rapport aux résultats à atteindre. L'emploi prévoit principalement un autocontrôle des résultats.
4	8	L'emploi se caractérise dans la réalisation des tâches, par la participation à la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.
5	10	L'emploi se caractérise dans les missions confiées, par la définition des objectifs et la conception de solutions à mettre en œuvre dans son domaine d'activité.
6	12	L'emploi se caractérise dans les missions confiées par la participation à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.

Critère « Dimension relationnelle »		
Degrés	Cotation	Énoncés
1	2	L'emploi se caractérise par un échange d'informations élémentaires et limitées à la réalisation des tâches.
2	4	L'emploi se caractérise par un échange d'informations qui nécessite la prise en compte de la compréhension des interlocuteurs et donc une adaptation de la communication à leur diversité et à la variété des messages.
3	6	L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue de convaincre et d'obtenir la coopération d'interlocuteurs et qui nécessite donc l'identification préalable des contraintes et obstacles à la communication.
4	8	L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue d'obtenir par l'animation et la négociation exercées vis-à-vis d'interlocuteurs variés, la coopération face à des enjeux importants pour l'entreprise.
5	10	L'emploi se caractérise par un échange d'informations en vue de convaincre et de faire adhérer par la négociation des interlocuteurs et en engageant donc l'entreprise par délégation, sur des aspects techniques et financiers dans des domaines définis.
6	12	L'emploi se caractérise dans les missions confiées par la participation à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.

Critère « Technicité et connaissances requises »		
Degrés	Cotation	Énoncés
1	3	L'emploi comporte des travaux simples, ne nécessitant pas d'analyse préalable, constitués d'opérations élémentaires dont l'exécution se fait directement.
2	6	L'emploi comporte des travaux qui prévoient la combinaison d'opérations dont les modalités de réalisation sont définies dans le cadre de procédures nécessitant aussi la maîtrise de techniques professionnelles particulières.
3	9	L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une interprétation préalable afin de choisir les méthodes et d'adapter ou de solliciter les moyens requis pour leur réalisation.
4	12	L'emploi comporte des travaux qui nécessitent une recherche d'informations complémentaires et l'étude de solutions afin d'assurer l'adaptation à des situations nouvelles.
5	15	L'emploi comporte des missions qui nécessitent l'étude de solutions prenant en compte des contraintes et des intervenants multiples, afin d'assurer l'anticipation des difficultés à résoudre et de proposer l'amélioration des modalités de gestion ou des systèmes existants.
6	18	L'emploi comporte des missions qui nécessitent la mobilisation d'expertises multiples ou de créativité en l'absence de références, afin d'élaborer des stratégies et de préconiser des évolutions pour le fonctionnement et le développement de l'entreprise.

Annexe IV Tableau de classification des emplois repères par filière

Filières métiers	Emplois-repères	Niveau	Cotation globale	Critère 1 responsabilité	Critère 2 autonomie	Critère 3 dimension relationnelle	Critère 4 connaissances et technicité requises
Filière « services funéraires »	Agent d'exploitation des services funéraires	1 ^{er}	12	3	2	4	3
Filière « services funéraires »	Agent de chambre funéraire	3 ^e	20	6	4	4	6
Filière « services funéraires »	Opérateur de crématorium	3 ^e	20	6	4	4	6
Filière « services funéraires »	Maître de cérémonie	4 ^e	25	9	4	6	6
Filière « services funéraires »	Téléconseiller funéraire	6 ^e	34	9	8	8	9
Filière « services funéraires »	Conseiller funéraire	6 ^e	37	9	8	8	12
Filière « thanatopraxie »	Thanatopracteur	5 ^e	28	6	8	2	12
Filière « marbrerie »	Opérateur de cimetière	1 ^{er}	13	3	2	2	6
Filière « marbrerie »	Marbrier funéraire	4 ^e	26	6	6	2	12
Filière « organisation et encadrement »	Agent de planning	5 ^e	32	9	8	6	9
Filière « organisation et encadrement »	Responsable de crématorium	7 ^e	44	12	10	10	12
Filière « organisation et encadrement »	Responsable commercial	7 ^e	45	15	10	8	12
Filière « organisation et encadrement »	Responsable d'exploitation	7 ^e	45	15	10	8	12
Filière « organisation et encadrement »	Dirigeant	10 ^e	57	18	12	12	15
Filière « administratif »	Assistant administratif	3 ^e	20	6	4	4	6
Filière « administratif »	Assistant de direction	5 ^e	32	9	8	6	9

Avenant n° 76 du 13 mars 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2650541M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations minimales conventionnelles, en tenant compte de la hausse du coût de la vie et de la diversité des entreprises de la branche qui nécessite de trouver les meilleurs équilibres humains, économiques et financiers. L'évolution rapide et tendue du contexte géopolitique doit également être un point de vigilance fort tant sur la fréquentation du fait de son facteur anxiogène que sur les impacts d'un point de vue logistique et d'augmentation des prix des énergies.

Pour mémoire, la précédente augmentation des minima conventionnels est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2025, après une signature le 16 janvier 2025.

Après une nouvelle augmentation du Smic entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le 15 janvier 2026, puis le 13 mars 2026.

Les parties ont trouvé un accord pour concentrer les augmentations les plus importantes sur les deux premiers niveaux de la grille, tout en conservant des augmentations sur l'ensemble des niveaux supérieurs (notamment liés aux catégories socio-professionnelles « agent de maîtrise » et « cadre »).

Article 1^{er}

Comme suite aux réunions de négociation de la commission paritaire nationale de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, les parties sont convenues de publier la grille de rémunérations minimales conventionnelles ci-après, avec une prise d'effet au 1^{er} avril 2026.

La valeur du point demeure suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des salaires minimaux annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion :

- des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire ;
- des heures supplémentaires ;
- de l'épargne salariale au sens du code du travail ;
- et des remboursements de frais.

Rémunérations minimales conventionnelles mensuelles au 1^{er} avril 2026

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 851,85 €		
	2	154	1 870,90 €		
	3	158	1 875,13 €		
II	1	175	1 882,13 €		112,93 €
	2	181	1 900,08 €		114,00 €
	3	187	1 915,91 €		114,95 €
III	1	200	1 932,26 €		115,93 €
	2	215	1 963,85 €		117,83 €
IV	1	220	1 979,64 €		118,78 €
	2	250	2 210,90 €		132,65 €
	3	280	2 471,61 €	2 595,19 €	148,29 €
	4	300	2 579,03 €		154,74 €
V		300	2 579,03 €	2 707,98 €	154,74 €
VI		360	3 026,42 €	3 177,74 €	181,58 €
VII		430	3 653,19 €	3 835,85 €	219,19 €
VIII		520	4 406,15 €	4 626,45 €	264,36 €

Article 2

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2026. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

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

Fait à Paris, le 13 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 février 2026

relatif à la valeur du point
(Guyane)

NOR : ASET2650551M

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 ;

CFE-CGC BTP ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

- 9,11 € pour les coefficients de 200 à 280 inclus ;
- 8,99 € pour les coefficients de 300 à 380 inclus ;
- 8,89 € pour les coefficients de 400 à 600,

pour le territoire Guyane à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à Cayenne, le 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 février 2026

relatif à la valeur du point
(Martinique)

NOR : ASET2650550M

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 ;

CFE-CGC BTP ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

- 9,14 € pour les coefficients de 200 à 280 inclus ;
- 9,03 € pour les coefficients de 300 à 380 inclus ;
- 8,93 € pour les coefficients de 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à Fort-de-France, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 février 2026

relatif à la valeur du point
(Guadeloupe)

NOR : ASET2650552M

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 ;

CFE-CGC BTP ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

- 9,14 € pour les coefficients de 200 à 280 inclus ;
- 9,03 € pour les coefficients de 300 à 380 inclus ;
- 8,93 € pour les coefficients de 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à Pointe-à-Pitre, le 23 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 mars 2026

relatif à la valeur du point
(La Réunion)

NOR : ASET2650549M

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 ;

CFE-CGC BTP ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,84 € pour le territoire de La Réunion à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à La Saline-les-Bains, le 16 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 69 du 30 septembre 2025 relatif aux durées de préavis et de période d'essai

NOR : ASET2650569M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la poursuite des travaux d'harmonisations conventionnelles, les partenaires sociaux ont lancé une nouvelle négociation et ce en matière de durées de préavis et de période d'essai et ce conformément à l'accord n° 28 du 21 mai 2024.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer, dans la poursuite des travaux d'harmonisations, les dispositions conventionnelles relatives aux durées de préavis et de période d'essai au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Dispositions spécifiques 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Objet

Le présent avenant révisé les articles 5.4 et 5.6 de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il supprime les articles 9 et 11 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278).

Article 4 | Dispositions relatives à la période d'essai

Cet article modifie et remplace l'article 5.4 de la CCN HLA comme suit :

« Article 5.4 | Durée de la période d'essai et du délai de prévenance

Article 5.4.1 | Durée de la période d'essai dans le cadre de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée

La période d'essai sera d'une durée de :

- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 4 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

La période d'essai peut être renouvelée. Dans ce cas, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai 1 fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce renouvellement est au maximum de :

- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

Article 5.4.2 | Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment, en respectant les délais de prévenance prévus par le code du travail.

■ En cas de rupture à la demande de l'employeur :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

■ En cas de rupture à la demande du salarié :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la durée du préavis de rupture de la période d'essai ne peut entraîner un dépassement de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus. »

Article 5 | Durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail

Cet article modifie et remplace l'article 5.6 de la CCN HLA comme suit :

« Article 5.6 | Durée du préavis et garanties

Article 5.6.1 | Durée du préavis selon la catégorie

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes (hors cas de la retraite), la durée du préavis est fixée, après la période d'essai, à :

■ En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 3 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

■ En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 3 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 4 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

Article 5.6.2 | Garanties durant l'exécution du préavis

La dispense à l'initiative de l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et accessoires que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 5.6.3 | Octroi d'heures recherche d'emploi

Il sera accordé 2 heures par jour ou 1 jour par semaine pendant le préavis, pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées en cas de licenciement et prises au choix du salarié compte tenu des nécessités du service, l'employeur pouvant s'il le juge nécessaire demander la modification de certaines des heures choisies dans la limite de la moitié.

Avec l'accord des parties, les heures de recherche d'emploi pourront être cumulées et prises en fin de préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient du même avantage au prorata de leur temps de travail.

Dans le cas d'un licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du préavis, résilier son contrat de travail dans la semaine ou un délai inférieur avec l'accord des deux parties. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du préavis et la date réelle du départ du salarié licencié.

Dans le cas d'une démission, après accord des deux parties, le salarié peut également, lorsqu'il a accompli la moitié de son préavis, quitter son emploi avec un préavis restant réduit à 1 semaine. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du préavis et la date réelle du départ du salarié démissionnaire. »

Article 6 | Dispositions transitoires

Dans la mesure où l'avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025 relatif à la classification et à la rémunération révisé les catégories socio-professionnelles afin d'harmoniser celles existantes entre les FSJT et les PACT ARIM, des dispositions transitoires sont nécessaires dans l'attente de l'entrée en vigueur dudit avenant.

En conséquence, dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération dans les conditions prévues à son article 12, l'intégralité des dispositions conventionnelles en matière de durée de préavis et de période d'essai de chaque secteur continuent à s'appliquer dans les conditions existantes au moment de la signature du présent avenant. Pour rappel, les durées suivantes sont à respecter :

1. Pour les salariés relevant du secteur FSJT

a) Durée de la période d'essai

La période d'essai sera d'une durée de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 4 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai 1 fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce renouvellement est de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 1 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 2 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

b) Durée de préavis

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à :

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et techniciens ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés et techniciens ;
- 3 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 4 mois pour les cadres.

2. Pour les salariés relevant du secteur PACT ARIM

a) Durée de la période d'essai

La période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés et techniciens : 1 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour les employés et les techniciens, pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai : 1 mois pour les ouvriers ; durée maximale renouvellement compris : 2 mois pour les employés et techniciens) ;
- agents de maîtrise : 2 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 3 mois) ;
- cadres : 3 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 2 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 5 mois).

b) Durée de préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté :

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Article 7 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt le premier jour calendaire qui suit la date de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en application les nouvelles dispositions de cet avenant relatives à la durée de période d'essai et de préavis HLA (articles 3 et 4 du présent avenant) à compter de sa date de signature, sous conditions d'appliquer les dispositions de l'avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération.

Article 8 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 70 du 30 septembre 2025
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire
(ancien champ FSJT, ancien champ PACT ARIM et champ HLA)

NOR : ASET2650570M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si un avenant n° 67 relatif à la classification et au système de rémunération, en date du 1^{er} juillet 2025, met en place le régime commun en matière de calcul des rémunérations pour les structures FSJT et celles des PACT ARIM, son application n'est pas encore obligatoire conformément aux dispositions relatives à son entrée en vigueur.

Conformément à ce texte, dans l'attente de sa mise en application dans l'entreprise, 3 systèmes parallèles de calcul des minima perdureront :

- les deux valeurs de point de l'ancien champ FSJT ;
- les valeurs du point et de la partie fixe de l'ancien champ PACT ARIM ;
- les valeurs du point et de la base du nouveau champ HLA.

Ils augmenteront de même selon un même pourcentage unique lors des NAO qui pourraient se tenir durant cette période.

C'est dans ce contexte que s'est tenue la négociation annuelle obligatoire 2026.

Le présent avenant précise ainsi les nouvelles valeurs nécessaires pour le calcul des minima à compter du 1^{er} janvier 2026 et ce pour les trois systèmes évoqués ci-dessus.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Objet

Le présent avenant fixe les nouvelles valeurs de points pour l'ancien champ FSJT, les valeurs du point et de la partie fixe de l'ancien champ PACT ARIM, et les valeurs du point et de la base du nouveau champ HLA.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2026, le présent avenant remplace l'avenant n° 66 du 19 novembre 2024 relatif à la NAO, l'accord n° 30 du 19 novembre 2024 à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003 (Ex- CCN FSJT – IDCC 2336) Relatif à négociation salariale et à la rémunération.

Article 4 | Montant des valeurs de point pour l'ancien champ FSJT

À compter du 1^{er} janvier 2026 :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,202 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,179 €.

Article 5 | Montant de la valeur du point et de la partie fixe pour l'ancien champ des personnels des PACT ARIM

À compter du 1^{er} janvier 2026.

La valeur du point est fixée comme suit :

- pour 35 heures payées 35 heures : 2,00 € ;
- pour 35 heures payées 39 heures : 2,24 €.

La partie fixe est égale à :

- pour 35 heures payées 35 heures : 887,28 € ;
- pour 35 heures payées 39 heures : 979,33 €.

Article 6 | Valeurs du point et de la base dans le cadre de l'application du système de rémunération HLA

La valeur du point et de la base fixées à l'article 7.2 de l'avenant n° 67 sont remplacées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2026 :

- base : 1 227,74 € ;
- valeur du point : 2,05 €.

Article 7 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de branche HLA a été réalisé en 2024 où figure les éléments économiques et de conditions de travail par genre. Il a été tenu compte de ces constats dans le cadre de cette NAO.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Article 9 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 10 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 février 2026 relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2650558M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 5 février 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFDT, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts-fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent actualiser la grille des minima conventionnels de branche constatant que les deux premiers échelons se situent en dessous du Smic et qu'aucune revalorisation n'a été effectuée depuis l'accord du 10 janvier 2024 étendu par arrêté du 14 mars 2024 *JORF* 30 mars 2024.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels (IDCC 2543)

Pour l'année 2026, l'ensemble des échelons sont tous augmentés de manière uniforme de 100 € brut base 35 heures.

Les salaires minima de la grille de classification issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67) pour l'année 2026 :

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 866,92 €
	2	236	1 920,00 €
II	2	259	2 050,53 €
	3	281	2 175,38 €
III	1	306	2 317,26 €
	2	364	2 646,42 €
	3	450	3 134,49 €
IV	1	600	3 382,99 €
	2	690	3 779,87 €
	3	790	4 220,85 €
V	1	900	4 705,92 €

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité pour les entreprises d'appliquer des rémunérations plus favorables.

Article 2 | Dispositions conventionnelles prévues à l'article 7.5

Conformément aux dispositions conventionnelles prévues à l'article 7.5 qui disposent « En outre, et à intervalle semestriel – par rapport à la négociation annuelle – il est convenu d'une rencontre de constat et d'étude au vu de l'évolution des salaires minima.

La négociation annuelle sur les salaires fait obligation à la charge des organisations patronales de remettre un rapport aux organisations salariales 1 mois avant la date de la réunion annuelle de négociation.

Ce rapport permettra notamment un examen de l'évolution économique de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires et des effectifs moyens pour chaque catégorie professionnelle et par sexe au regard du salaire minimum hiérarchique. »

Il en découle que les signataires décident de confier à l'association paritaire la réalisation de ce rapport qui sera présenté durant le second semestre de l'année.

Article 3 | Date d'effet

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, et à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme.

Les partenaires sociaux font le constat qu'ils ne disposent pas de données et s'engagent à réaliser une enquête auprès des entreprises via l'association paritaire de branche pour tout mettre en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme le cas échéant.

Article 5 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales (CPR) ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et de ses accords et avenants.

Article 6 | Durée. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 5 février jusqu'au 7 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 5 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 février 2026

relatif à la révision de l'article 1^{er} « Champ d'application et objet »

NOR : ASET2650559M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 5 février 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFDT, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métresseurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent procéder à la révision du champ conventionnel défini à l'article 1.2, objet de cet accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

L'article 1.2 de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.2 | Objet

La présente convention a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et cadres, techniciens et employés des entreprises dont les activités sont :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;
- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l'établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d'implantation notamment dans le domaine de l'aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l'auscultation topographique d'ouvrages, la métrologie, l'inspection ferroviaire (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d'art) ponctuelle ou permanente ;
- la réalisation d'études d'urbanisme incluant les demandes d'information (certificats et renseignement d'urbanisme), les demandes d'autorisation d'utiliser le sol (permis d'aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d'études d'aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ;
- les missions d'expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d'autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l'article L. 171-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le

pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L'éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l'ordre des géomètres-experts, constitue un élément de référence pour l'interprétation du champ d'application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d'application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s'inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail. »

Article 2 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'association paritaire demandera l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 5 février jusqu'au 7 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 5 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 février 2026

relatif à la révision du titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie »

NOR : ASET2650561M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 5 février 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFDT, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent procéder à la révision du titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie », objet de cet accord.

Article 1^{er} | Ajout de l'article 8.6.5 intitulé « Contribution conventionnelle à la formation professionnelle »

« En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises versent une contribution conventionnelle à l'OPCO Atlas, destinée au financement de la formation professionnelle, dont le taux est fixé à 0,2 % de la masse salariale brute.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Elle pourra être affectée au financement de tout type d'actions et permettant en priorité :

- le soutien aux actions de validations des acquis de l'expérience ;
- le soutien aux titres à finalité professionnelle de la branche (coût de formation et frais de jury paritaire) ;
- diplômes de la branche et formations classifiantes ;
- l'abondement au titre du compte personnel de formation ;
- le soutien à l'alternance.

Les entreprises seront redevables de cette cotisation pour la première fois, au 1^{er} janvier de l'année qui suit l'extension du présent accord. »

Article 2 | Note politique emploi et formation

La CPNEFP redéfinira annuellement les orientations et priorités des actions financées dans le cadre de cette contribution conventionnelle formation.

Une note politique emploi et formation sera rédigée et publiée annuellement par la CPNEFP de la branche.

La CPNEFP de la branche validera cette note lors de la dernière réunion de l'année civile, elle sera ensuite envoyée aux entreprises de la branche le mois suivant sa validation.

Cette note sera rédigée conjointement par l'ensemble des partenaires de la branche.

Article 3 | Collecte de la contribution conventionnelle de branche

Cette contribution conventionnelle prévue au présent accord est collectée par l'OPCO Atlas, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par les accords applicables conclus avec cet opérateur.

Afin d'optimiser la collecte de la contribution conventionnelle, l'OPCO Atlas s'appuiera sur les données croisées de l'Urssaf et celle de l'APGTP.

Article 4 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 5 février jusqu'au 7 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 5 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2026

relatif à la révision de l'article 4.2.2 « Allocation de fin de carrière »

NOR : ASET2650562M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 10 février 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFDT, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métresseurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent procéder à la révision de l'allocation de fin de carrière, objet de cet accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord vise celui révisé par l'accord signé le 5 février 2025 à savoir :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;
- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l'établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesure ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d'implantation notamment dans le domaine de l'aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l'auscultation topographique d'ouvrages, la métrologie, l'inspection ferroviaire (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d'art) ponctuelle ou permanente ;
- la réalisation d'études d'urbanisme incluant les demandes d'information (certificats et renseignement d'urbanisme), les demandes d'autorisation d'utiliser le sol (permis d'aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d'études d'aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ;
- les missions d'expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d'autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l'article L. 171-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L'éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l'ordre des géomètres-experts, constitue un

élément de référence pour l'interprétation du champ d'application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d'application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s'inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail.

Article 2 | Révision de l'article 4.2.2 intitulé « Allocation de fin de carrière »

L'article 4.2.2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.2.2. Allocation de fin de carrière

À l'occasion de la cessation de son contrat pour cause de retraite, le salarié percevra une indemnité dont le montant calculé comme suit ne peut être inférieur à celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

L'indemnité est calculée sur la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois. Elle sera égale à 3 mois de salaire après 10 années d'ancienneté augmentée, de 2/10 de mois de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.

L'indemnité sera plafonnée à 7 mois de salaire pour le personnel non affilié au régime Agirc-Arrco et à 9 mois pour le personnel affilié au régime Agirc-Arrco, et réduite de 1/10 par année manquante pour une ancienneté inférieure à 10 ans.

L'ancienneté prise en compte au sens de cet article est celle acquise dans une entreprise relevant du champ d'application de cette convention sur l'ensemble de la carrière.

En cas de carrière ayant connu des alternances de périodes à temps plein et à temps partiel, les droits seront calculés proportionnellement.

Les cabinets ou entreprises devront souscrire obligatoirement une assurance pour garantir le versement de cette prestation. Mention de celle-ci figurera sur le bulletin de paie.

L'information de la souscription de cette assurance est transmise chaque année aux représentants du personnel. »

Article 3 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'organisation syndicale demandera l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 10 février jusqu'au 12 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2026

relatif à la révision du titre V « Congés et absences »

NOR : ASET2650566M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 10 février 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543, objet de cet accord.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFDT, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métrologues-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, géomètres-

topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent procéder à la révision du titre V « Congés et absences », assimilation de périodes d'absence à du travail effectif, objet de cet accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord vise celui révisé par l'accord signé le 5 février 2025 à savoir :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;
- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l'établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d'implantation notamment dans le domaine de l'aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l'auscultation topographique d'ouvrages, la métrologie, l'inspection ferroviaire (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d'art) ponctuelle ou permanente ;
- la réalisation d'études d'urbanisme incluant les demandes d'information (certificats et renseignement d'urbanisme), les demandes d'autorisation d'utiliser le sol (permis d'aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d'études d'aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ;
- les missions d'expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d'autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l'article L. 171-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L'éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l'ordre des géomètres-experts, constitue un élément de référence pour l'interprétation du champ d'application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d'application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s'inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail.

Article 2 | Ajout de l'article 5.8 intitulé « Indemnisations en période de maladie, d'accident ou de maternité »

L'article 5.8 « Indemnisations en période de maladie, d'accident ou de maternité » est ajouté à la convention collective :

« 5.8.1. Maladie, maternité

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, percevront directement les indemnités qui leur sont dues auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

Au bout d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou maternité entraînant le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, la totalité du salaire net reste versée par l'entreprise, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, des prestations versées par les régimes de prévoyance.

L'employeur sera subrogé auprès de la caisse d'assurance maladie pour toucher la part versée par celle-ci. Il assure le salaire net total dès le premier jour de maladie ou de maternité.

5.8.2. Accident de travail

En cas d'accident de travail, la totalité du salaire est maintenue, quel que soit le type de contrat, pendant toute la durée de l'incapacité temporaire et jusqu'à l'échéance du contrat, en cas de contrat à durée déterminée. »

Article 3 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 10 février jusqu'au 12 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 février 2026

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2650564M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Préambule*

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont mis en place un nouveau dispositif dit « APLD rebond », destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

En 2025, les sociétés françaises continuent à faire face à des obstacles significatifs, officiellement relevés par les autorités. Ces difficultés s'intensifient dans un environnement marqué par une concurrence internationale accrue, des coûts énergétiques élevés et des évolutions profondes dans certains secteurs économiques.

Selon les données publiées par les autorités publiques au cours de l'année 2025, le nombre de défaillances d'entreprises a connu une progression significative, traduisant un contexte économique dégradé.

Durant le troisième trimestre 2024, on dénombrait plus de 13 000 faillites d'entreprises, touchant près de 50 000 emplois. Le nombre d'emplois menacés a progressé de 9 % sur un an, selon le communiqué du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles du 27 janvier 2025.

Les entreprises du secteur des métiers des géomètres ne dérogent pas à cette tendance. Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) considèrent que le recours à l'activité partielle de longue durée constitue un outil essentiel pour préserver la stabilité des entreprises de la branche et garantir l'emploi des salariés.

Article 2 | Objectif de l'accord

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle des métiers des géomètres.

L'APLD-R est un dispositif conçu pour soutenir l'emploi dans les entreprises qui subissent une baisse d'activité durable sans que leur survie soit menacée. Ce mécanisme offre aux membres du personnel concernés une meilleure compensation pour les heures non travaillées et permet à l'employeur de bénéficier d'un remboursement plus important des indemnités versées, en échange d'engagements relatifs à la préservation de l'emploi et à la formation professionnelle.

Il s'applique aux entreprises de la branche des métiers des géomètres, tel que défini en son article 4, ainsi qu'à leurs salariés. La forme de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'accord.

Article 3 | 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 aux articles 8, 9 et 10 ci-après.

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application, révisé par l'accord signé le 5 février 2025, de la convention collective nationale IDCC 2543 telle qu'étendue, à savoir :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;
- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l'établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d'implantation notamment dans le domaine de l'aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l'auscultation topographique d'ouvrages, la métrologie, l'inspection ferroviaire (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d'art) ponctuelle ou permanente ;

- la réalisation d'études d'urbanisme incluant les demandes d'information (certificats et renseignement d'urbanisme), les demandes d'autorisation d'utiliser le sol (permis d'aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d'études d'aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ;
- les missions d'expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d'autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l'article L. 171-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L'éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l'ordre des géomètres-experts, constitue un élément de référence pour l'interprétation du champ d'application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d'application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s'inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail.

Article 5 | 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 annuelle.

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 6 | Durée d'application du dispositif

Les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le dispositif APLD-R pour une période initiale de six (6) mois, renouvelable, sans dépasser un total de dix-huit (18) mois, que ces périodes soient continues ou discontinues. Cette durée s'applique sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs, débutant à partir du premier jour de la première autorisation d'activité partielle délivrée par l'autorité administrative.

Chaque période d'activité partielle, qu'elle soit consécutive ou non, donnera lieu à une indemnisation, dans la limite des dix-huit (18) mois maximum prévus par le dispositif.

Article 7 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La diminution maximale de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise est encadrée conformément aux modalités définies à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

Pour information, lors de la signature du présent accord, la réduction maximale d'horaire autorisée ne peut excéder 40 % de la durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée collective de travail, ou à celle prévue au contrat sur la période concernée.

Toutefois, ce plafond peut être porté à 50 % de la durée légale, sous réserve d'une autorisation expresse de l'administration, lorsque des circonstances exceptionnelles liées à la situation de l'entreprise le justifient.

Article 8 | Engagements en matière d'emploi

L'entreprise s'engage à préserver les emplois, garantissant ainsi leur maintien.

À l'occasion de la mise en place de l'APLD-R, les sociétés concernées devront formuler des engagements relatifs à l'emploi, comprenant au minimum l'interdiction de procéder à des licenciements économiques, conformément à l'article L. 1233-3 du code du travail, pour tout salarié inclus dans le champ du document unilatéral durant toute la période d'application du dispositif.

Les engagements portent *a minima* sur les salariés placés en APLD-R pendant toute la durée d'application du dispositif.

De manière similaire, les autres engagements stipulés dans le document unilatéral doivent s'appliquer, au minimum, à l'ensemble des salariés couverts par ce même document.

Article 9 | Engagements en matière de formation professionnelle

L'employeur est chargé d'identifier et de mettre en œuvre les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Les initiatives retenues dans le cadre de l'APLD-R ont pour objectif principal d'assurer la continuité de l'emploi des salariés au sein de l'entreprise bénéficiaire.

De plus, les actions de formation prévues dans cet accord sont adaptées aux besoins en compétences recensés dans le préambule, afin de faciliter la reprise d'activité.

À ce titre, les partenaires sociaux, sur recommandation de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), établiront dans les trois prochains mois une liste de formations prioritaires. Cette liste sera annexée au présent accord via un avenant.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent solliciter plusieurs dispositifs de financement :

- l'enveloppe conventionnelle dédiée à la formation professionnelle, sous réserve de son entrée en vigueur et de sa mise en œuvre ;
- le plan de développement des compétences (PDC) ;
- le fonds social européen (FSE).

Toutes les formations qui relèvent des axes prioritaires fixés par la CPNEFP bénéficieront d'un soutien financier renforcé de la part de l'OPCO.

Les modalités de mobilisation des financements conventionnels seront précisées par la CPNEFP.

Il convient de préciser que les dispositifs de financement conventionnels ne peuvent pas être cumulés avec les aides de l'État.

La CPNEFP informera sur les modalités d'utilisation des fonds selon les besoins et transmettra ces informations à la section paritaire professionnelle (SPP) afin de prioriser le financement des dispositifs mentionnés au troisième paragraphe de cet article.

Par ailleurs, durant l'APLD-R, l'employeur s'engage à prendre en compte les demandes de formation exprimées par les salariés concernés, notamment au minimum lors des entretiens professionnels tels que prévus à l'article 8.7 de la convention collective, à condition qu'elles correspondent aux besoins de développement des compétences identifiés dans le préambule.

Les projets de formation visant une certification liée à une profession ou une activité recherchée par la branche, définis lors des entretiens cités précédemment et suivis durant l'APLD-R, seront principalement financés via le plan de développement des compétences (PDC).

Les entreprises comptant plus de 50 salariés disposent d'un PDC conventionnel spécifique.

Enfin, les entreprises peuvent aussi mobiliser les fonds FSE pendant la période définie par l'accord APLD-R.

Pour mémoire, ces fonds européens sont destinés à renforcer la cohésion économique et sociale entre les territoires et servent principalement au financement des actions de formation visant à améliorer l'employabilité des citoyens des États membres.

En complément des formations couvertes par l'accord et l'engagement de l'employeur, le salarié placé en APLD-R peut utiliser son CPF pour effectuer une ou plusieurs formations issues d'une initiative commune avec l'employeur. Si les droits accumulés ne suffisent pas à financer l'intégralité de la formation, le salarié peut demander une dotation supplémentaire selon les modalités légales.

Article 10 | Engagements en matière d'indemnisation

En application des articles 17 et 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 concernant l'APLD-R, les salariés concernés par l'activité partielle de longue durée au titre du présent accord bénéficient d'une indemnité horaire, qui leur est versée par l'employeur selon les modalités prévues par ce cadre réglementaire.

Le salarié en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire de la part de son employeur, équivalente à 70 % de sa rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés, conformément au II de l'article L. 3141-24 du code du travail.

Ce montant est ajusté sur la base de la durée légale du travail en vigueur dans l'entreprise, ou sur la durée collective du travail ou celle stipulée dans le contrat, si celle-ci est inférieure.

Lorsque le salarié effectue une action de formation pendant ses périodes d'activité partielle, l'indemnité versée est portée à 100 % de sa rémunération nette antérieure pour les heures chômées concernées.

Pour le calcul de l'indemnité horaire, la rémunération prise en compte ne peut dépasser 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire ne peut être inférieur au plancher horaire légal en vigueur. Ce plancher ne s'applique pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année sont couverts par la garantie d'indemnisation précisée ici.

Selon la réglementation en vigueur, pour ceux dont la durée de 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 calculées en fonction du nombre d'heures, de jours ou de demi-journées ouvrés

non travaillés pendant la période d'activité partielle, en respectant 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 11 | Couverture sociale du salarié placé en APLD-R

Article 11.1 | Congés payés

Le code du travail prévoit que toutes les heures non travaillées dans le cadre de l'APLD-R sont intégrées dans le calcul des droits à congés payés.

Article 11.2 | Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt une somme correspondant au salaire brut qu'il aurait reçu pour les heures normalement travaillées, conformément à la convention collective nationale. Les heures qui auraient été non travaillées en raison de l'APLD-R ne sont pas rémunérées ni indemnisées au titre de l'activité partielle.

Article 11.3 | Jours de repos

Les jours de repos acquis avant l'entrée en activité partielle restent acquis, conformément aux dispositions de la convention collective nationale. Les modalités d'acquisition des jours de repos s'appliquent conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De plus, les salariés en APLD-R continuent de bénéficier :

- de l'ouverture des droits à la retraite ;
- de la couverture en prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

L'ensemble des heures non travaillées est pris en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, si celle-ci dépend de la durée de présence du salarié. Si la répartition est basée sur le salaire, il convient de retenir les montants que le salarié aurait touchés s'il n'avait pas été en APLD-R.

Article 12 | Conditions du recours à l'APLD-R

L'APLD-R peut être instaurée par l'employeur soit à travers un accord collectif, soit par voie de document unilatéral, conformément aux dispositions de l'accord de branche étendu.

En application des textes légaux et réglementaires, les sociétés qui souhaitent recourir au dispositif d'APLD-R doivent rédiger un document unilatéral fixant les modalités spécifiques à leur situation, tout en respectant les clauses de l'accord de branche.

Le comité social et économique (CSE), s'il existe, doit être consulté en amont sur ce document.

Article 13 | Le document unilatéral de l'employeur

L'employeur doit inclure dans son document unilatéral les éléments suivants :

- une analyse de la situation économique de l'entreprise et de ses perspectives, qui vient compléter le diagnostic général présenté dans l'accord. Ce bilan doit indiquer les mesures à mettre en œuvre pour garantir une activité permettant d'assurer la continuité de l'entreprise ;
- les secteurs d'activité concernés ainsi que les catégories de salariés inclus dans le champ d'application du dispositif d'APLD-R ;
- la limite maximale de réduction du temps de travail en dessous de la durée légale, ou, si elle est inférieure, de la durée collective ou contractuelle sur la période visée ;

- la date de début et la période d'application du dispositif, sans possibilité de rétroactivité (la durée d'application est limitée à 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive ou non) ;
- les modalités d'application de l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle à destination des salariés, la liste des formations proposées, les modalités de financement et les moyens d'information associés ;
- les procédures d'information des représentants du personnel et des salariés concernant la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R.

Article 14 | Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral doit être transmis à l'administration pour homologation, et ce, avant le 28 février 2026.

La demande d'homologation s'effectue de manière dématérialisée conformément aux modalités prévues par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Si un comité social et économique (CSE) existe dans l'entreprise, le document unilatéral doit être accompagné de l'avis rendu par le CSE en amont ou, en cas d'absence d'avis, de la convocation.

La procédure d'homologation doit être répétée si le document est reconduit ou modifié.

La décision d'homologation ou de validation constitue une autorisation pour l'application de l'APLD-R, valable pour une période maximale de six mois. Cette autorisation peut être renouvelée par tranches de six mois, en fonction du bilan prévu aux articles 13 et 14 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

Avant la fin de chaque période d'autorisation d'activité partielle, l'employeur doit adresser à l'administration un bilan concernant le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, quant à la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan doit inclure une analyse actualisée de la situation économique et des perspectives de l'entreprise, ainsi que le procès-verbal de la dernière réunion durant laquelle le CSE, s'il existe, a été informé du déploiement de l'activité partielle.

Article 15 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur doit informer chaque salarié individuellement de toutes les dispositions d'activité réduite qui les concernent (horaires de travail, modalités d'indemnisation, etc.) en leur adressant un message électronique ou un courrier. Cette notification écrite doit impérativement être transmise à chaque salarié au moins sept jours calendaires avant l'entrée en vigueur du dispositif d'APLD-R.

Au minimum tous les trois mois, l'employeur doit transmettre au comité social et économique (CSE), s'il existe, les informations suivantes de manière anonymisée :

- 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 ;
- le montant de l'indemnité et de l'allocation perçue et à percevoir ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Article 16 | Dispositions de suivi

Les partenaires sociaux se retrouvent au moins une fois par an au sein de la CPPNI pour assurer le suivi de l'application de l'accord dans la branche et, si besoin, proposer des ajustements au présent accord.

La présentation sera aussi adressée à la CPNEFP de la branche afin que celle-ci puisse affiner les fléchages de formations.

Un compte rendu élaboré à partir des données transmises par les entreprises ayant appliqué l'APLD-R sera intégré dans le rapport d'activité annuel de la CPPNI.

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 n° 2025-127 du 14 février 2025 ; à l'adresse suivante : cppni@apgtp.fr.

Article 17 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas nécessaire d'inclure des dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans cet accord, car il convient de traiter cette question de façon homogène au sein de la branche, indépendamment de la taille des entreprises. Cette décision est d'autant plus pertinente que la majorité des entreprises de la branche compte moins de cinquante salariés.

Article 18 | Durée et procédure d'extension

L'accord a une durée limitée, couvrant les documents unilatéraux jusqu'au 28 février 2028.

Ce choix de date permet aux signataires d'assurer que l'accord de branche englobe tous les documents élaborés et adressés à l'administration pour homologation au plus tard le 28 février 2026, quelles que soient leur durée ou leur date de mise en place.

L'accord prendra effet dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il sera soumis, à l'initiative de la partie la plus réactive, à la procédure d'extension mentionnée aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

L'APGTP est chargée par les partenaires sociaux de gérer la procédure de signature ainsi que son dépôt pour extension.

Il est ouvert à la signature à compter du 24 février 2026 jusqu'au 26 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 24 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 mars 2026

portant révision de l'accord du 6 mai 2010 et de l'article 4.6 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650563M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 17 mars 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Article 1^{er} | *Préambule du titre XIII « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »*

« Préambule

L'égalité professionnelle est définie comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Elle concerne notamment la rémunération, l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie.

Les signataires s'engagent dans la lutte pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes en se fondant sur les principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination. Cette recherche d'égalité doit être source de performance sociale

et économique ainsi que d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

De plus, au moins une fois tous les trois ans, les partenaires sociaux de la branche doivent négocier à la fois sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées.

Ces négociations doivent notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi.

Pour ce faire, celles-ci doivent s'engager sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité (notamment la répartition par catégorie socioprofessionnelle selon les différents contrats de travail, la répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du travail, l'éventail des rémunérations, les rémunérations moyennes mensuelles, la proportion de primes dans les salaires...). Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

La mise en œuvre des mesures de rattrapage prévues dans le cadre de cette négociation, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, doit être suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

En l'état, la branche ne dispose pas de données. Les partenaires sociaux décident de réaliser un constat de la situation existante en veillant à mettre en place des actions qui permettent aux femmes et aux hommes de vivre une réelle égalité dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. »

Article 2 | Création de l'article 13.1 intitulé « Les engagements de la branche en appui aux entreprises »

Article 3 | Création de l'article 13.1.1 intitulé « Étude et constat »

« Article 13.1.1 | Étude et constat

Les partenaires sociaux conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

- les rémunérations ;
- l'accès à l'emploi ;
- l'évolution professionnelle ;
- le respect du principe d'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- la conciliation des temps de vie ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Ce sujet nécessite d'être inscrit dans la durée afin de mesurer la situation actuelle ainsi que les tendances et évolutions de la branche et d'élaborer des axes d'amélioration pertinents.

À cette fin, les signataires du présent accord conviennent d'élaborer un recueil de données chiffrées et diligentent l'observatoire de la branche pour la réalisation de la collecte annuelle des indicateurs suivants par sexe :

- répartition des effectifs salariés ;
- rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de classification ;

- nature du contrat de travail (CDI/CDD/intérim) ;
- temps de travail (temps plein/convention de forfait) ;
- tranches d'âge ;
- accès à la formation professionnelle ;
- accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- prise de congé parental.

Ces éléments serviront de base à la réalisation du suivi du rapport annuel. »

Article 4 | Création de l'article 13.1.2 intitulé « Le développement d'un espace internet »

« Article 13.1.2 | Le développement d'un espace internet »

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de mettre à disposition un espace internet dédié à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes travaillant dans la branche sur le site internet APGTP (www.apgtp.fr).

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier, les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant les études réalisées par l'OMPL. Toute personne intéressée peut ainsi se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre.

Sur proposition des partenaires sociaux, l'espace internet précité est alimenté et mis à jour par l'APGTP sous la supervision de la commission paritaire nationale de la négociation et de l'interprétation (CPPNI). La branche assure la promotion de cet espace auprès des entreprises. »

Article 5 | Création de l'article 13.1.3 intitulé « Outils à destination des salariés, des entreprises, et des représentants du personnel »

« Article 13.1.3 | Outils à destination des salariés, des entreprises, et des représentants du personnel »

La commission de suivi met à la disposition des entreprises des éléments de méthode en vue d'identifier, d'évaluer et de supprimer les écarts de rémunération.

Elle développe des outils qui sont mis à disposition des salariés, des entreprises, et des représentants du personnel, en particulier via le site de la branche professionnelle, par décision de la CPPNI.

Ces outils peuvent notamment être :

- des accords d'entreprise « type », y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- des modèles de grille d'entretien ;
- des fiches d'information thématiques ;
- des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- des guides, y compris de bonnes pratiques ;
- un "kit" de sensibilisation aux stéréotypes ;
- etc.

La commission de suivi assure le suivi des accords, chartes et guides de bonnes pratiques mis en place ou diffusés par les organismes gouvernementaux et les entreprises de la branche dans le champ de la qualité de vie au travail et des équilibres

entre la vie privée et la vie professionnelle, dès lors qu'ils ont un impact sur la question de l'égalité professionnelle. »

Article 6 | Création de l'article 13.1.4 intitulé « Commission de suivi »

« Article 13.1.4 | Commission de suivi

Les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil spécifique dédié à la mise en œuvre du présent titre : la commission de suivi pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle se réunit au moins une fois par trimestre et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI. Les tendances et les évolutions de la branche figurent dans une fiche synthétique transmise annuellement à la CPPNI, qui se charge de sa diffusion la plus large aux salariés et aux entreprises via notamment l'espace internet.

La CPPNI peut être saisie par tout salarié constatant le non-respect par son entreprise des dispositions conventionnelles.

a) Missions de la commission de suivi pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cette commission de suivi a pour mission de suivre et d'accompagner la mise en œuvre des dispositions conventionnelles.

À ce titre, elle doit :

- collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche ;
- développer et proposer des outils permettant d'évaluer les différences de traitement, dans le but de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ;
- produire annuellement une fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la branche ;
- proposer, en fonction des constats qu'elle dresse, des orientations à prendre par la branche pour les années suivantes ;
- émettre des recommandations sur les projets d'actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

b) Composition et prise en charge de la commission de suivi

La commission de suivi est mise en place par la CPPNI. Celle-ci est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche suivant les derniers arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur.

Le temps passé aux travaux de cette commission de suivi est pris en charge sur les fonds paritaires :

Par application des dispositions des articles 7 à 8 du règlement intérieur de l'APGTP pour les partenaires sociaux.

c) Calendrier

La commission de suivi sera mise en place à la CPPNI, qui suivra la publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Dans les 12 mois suivant cette extension, la commission de suivi produira les modèles de grille d'entretien et un accord-type d'entreprise à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

La première fiche synthétique sur l'évolution de l'égalité professionnelle dans la branche sera produite 1 an après l'arrêté d'extension et présentée en CPPNI. Un bilan sera présenté chaque année à la CPPNI par la commission de suivi. »

Article 7 | Création de l'article 13.1.5 intitulé « Collecte et analyse de données »

« Article 13.1.5 | Collecte et analyse de données

La commission de suivi recueille des données relatives à l'égalité professionnelle, notamment celles relatives aux écarts de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification, de l'ancienneté, et la comparaison sexuée des rémunérations.

Ces données sont issues des indicateurs prévus par la loi et par l'article 3 du présent accord. Elles proviennent également du suivi annuel des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle signés dans la branche.

a) Moyens de la commission de suivi

La commission de suivi reçoit régulièrement des données concernant l'égalité professionnelle collectées notamment par l'observatoire de branche. Celle-ci peut solliciter l'appui d'organismes de référence pour comprendre et identifier les mécanismes sources d'inégalité.

Dans ce cas, la commission de suivi propose à la CPPNI de valider le choix de l'intervenant. Son financement est assuré à partir des fonds paritaires. »

Article 8 | Création de l'article 13.2 intitulé « Accès à l'emploi : recrutement et mixité dans l'emploi »

Article 9 | Création de l'article 13.2.1 intitulé « Conditions d'accès à l'emploi : recrutement »

« Article 13.2.1 | Conditions d'accès à l'emploi : recrutement

Les partenaires sociaux rappellent la prohibition de toute discrimination en matière de recrutement, qu'il soit interne ou externe.

Les critères d'embauche sont exclusivement fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, sans considération de leur sexe.

Les offres d'emploi, de stages, ou de contrats en alternance utilisent une terminologie non discriminante dans leur intitulé et dans leur contenu afin de permettre la candidature des femmes, comme celle des hommes, sans véhiculer aucun stéréotype lié au sexe ou à tout autre critère. Il est préconisé :

- de faire référence aux noms de métiers masculins et féminins dans leur intégralité (exemple : technicien géomètre ou technicienne géomètre) ;
- le cas échéant, de faire suivre l'intitulé générique de la précision "F/H" (exemple : interprète F/H).

Les recruteurs privilégient le recours au CV normalisé (exemple : Europass), qui permet de prioriser le fond de la candidature plutôt que sa forme. Les mêmes méthodes de sélection, qui répondent à des critères objectifs, sont appliquées à l'ensemble des candidatures. Les entreprises s'attachent à mettre en place des équipes de recrutement mixtes.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée dans le cadre d'un entretien de recrutement (exemples : les questions relatives aux modalités de garde des enfants ou encore à la situation conjugale du [ou de la] candidat[e] sont prohibées).

Enfin, les signataires rappellent l'obligation de l'employeur d'informer, préalablement à leur utilisation, les représentants du personnel des méthodes ou techniques d'aide au recrutement employées.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises, quelle que soit leur taille, de réaliser une analyse des recrutements, selon le sexe, des candidatures reçues, entretiens proposés et recrutements effectués. Cette bonne pratique contribue à objectiver d'éventuels biais discriminants en matière de recrutement et, par conséquent, à permettre la mise en place d'actions correctives, favorisant ainsi le rééquilibrage des écarts constatés. »

Article 10 | Création de l'article 13.2.2 intitulé « Objectif de mixité des métiers »

« Article 13.2.2 | Objectif de mixité des métiers

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 6 du présent accord, à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois dans la branche, notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, et à préconiser des mesures permettant une évolution de la mixité dans la branche.

Ils invitent les entreprises à échanger au moins une fois par an avec les représentants du personnel ou au cours d'une réunion avec l'ensemble du personnel sur ces obstacles et à engager une réflexion commune sur les moyens de les lever. »

Article 11 | Création de l'article 13.2.3 intitulé « Évolution professionnelle »

« Article 13.2.3 | Évolution professionnelle

Les partenaires sociaux estiment que la branche doit faire preuve d'exemplarité sur la question de l'évolution professionnelle des salarié(e)s qui la composent. La formation, en tant que vecteur de promotion professionnelle, est considérée comme l'un des moyens de parvenir à l'égalité professionnelle. »

Article 12 | Création de l'article 13.2.4 intitulé « Accès à la formation professionnelle »

« Article 13.2.4 | Accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tous, et ce, sans considération du sexe, de la nature du contrat ni de la durée de travail.

Ils s'engagent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Il en va ainsi, particulièrement, de ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit leur sexe, des perspectives d'évolution et subséquemment, de renforcer la mixité de la branche.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- former l'encadrement et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- former les salarié(e)s en charge de dispenser les actions de formations, sous quelque forme que ce soit, à l'animation pédagogique sans stéréotype de sexe ;
- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale, notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

Parallèlement, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP et en lien avec l'OPCO de branche mettent en place, des actions collectives nationales de formation sur ces sujets. Ils en réalisent un bilan quantitatif et qualitatif annuel dans le cadre de la commission de suivi prévu à l'article 6 du présent accord. »

Article 13 | Création de l'article 13.2.5 intitulé « Mobilité et promotion professionnelle »

« Article 13.2.5 | Mobilité et promotion professionnelle

Tou(te)s les salarié(e)s ont un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de promotion professionnelle.

Ainsi, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier également d'une mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ou dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets "plafond de verre" et "cloison de verre" tout en favorisant la mixité professionnelle. Afin de rendre effective cette mesure, les offres d'emploi font l'objet d'une publication interne systématique préalable ou concomitante à leur diffusion externe.

Les critères de promotion et de mobilité internes sont fondés sur des éléments objectifs d'évaluation, sans particularisme entre les femmes et les hommes. Ils tiennent notamment compte des formations suivies et/ou des certifications acquises par le ou la candidat(e). »

Article 14 | Création de l'article 13.2.6 intitulé « L'entretien professionnel »

« Article 13.2.6 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation des salarié(e)s et identifier des solutions en matière de progression de carrière et de prise de responsabilités.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il doit être systématiquement proposé au salarié, en particulier quand celui-ci reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée, ou en cas de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial, de congé d'adoption ou d'une période d'activité à temps partiel.

Lors de l'entretien professionnel, il faut :

- faire un "point carrière" : au-delà de l'obligation légale qui consiste à "envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer", ce "point carrière" doit retracer l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise, déterminer s'il y a eu, pendant cette période, un changement de cadre d'emploi et/ou de missions et/ou de responsabilités et/ou de rémunération, en étant attentif à la corrélation possible entre le sexe du salarié et l'éventuel constat d'une absence d'évolution professionnelle qui traduirait une situation de discrimination professionnelle et/ou syndicale ;
- prendre connaissance des indicateurs internes à l'entreprise sur l'égalité professionnelle tels que définis à l'article 3 et engager un dialogue sur la situation personnelle du salarié au regard de ces données ;
- un entretien particulier devra être proposé également à l'issue du congé paternité.

Celui-ci portera alors plus particulièrement sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

Les signataires souhaitent souligner que l'entretien professionnel décrit n'est pas un substitut à l'obligation légale de l'employeur de réaliser tous les six ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, comme cela est prévu dans le deuxième alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à organiser ces entretiens individuels selon les préconisations ci-dessus, la branche s'engage à proposer, dans les 12 mois suivants l'extension du présent accord, des outils adaptés aux TPE-PME.

Afin de permettre l'accession de tous les salariés à des postes de management et à responsabilité, les entreprises portent une attention à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise, notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Pour ce faire, les entreprises veillent à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs.

Les partenaires sociaux de la branche se fixent comme objectif d'équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans ces activités dans les 5 ans à venir. La collecte des données annuelles permet à la commission de suivi d'observer la réalisation de cet objectif et de préconiser le cas échéant des actions d'ajustement. »

Article 15 | Création de l'article 13.3 intitulé « Égalité salariale et classifications »

Article 16 | Création de l'article 13.3.1 intitulé « Égalité salariale »

« Article 13.3.1 | Égalité salariale

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle ne peut pas exister sans égalité salariale.

Ils rappellent que tout employeur doit porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidat(e)s à l'embauche, les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les sexes.

En tout état de cause, les entreprises doivent assurer une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Les entreprises mettent en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération existants en vue de garantir l'effectivité de ce principe. Les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises, quelle que soit leur taille, au plus tard dans les 3 ans suivants le moment où ils ont été révélés.

Les données collectées doivent permettre à la commission de suivi visée à l'article 6 d'élaborer des outils à destination des entreprises pour mettre en place ces mesures. Pour la comparaison des rémunérations, il est porté attention à l'ensemble des composantes de la rémunération, et notamment aux primes, parts variables et différents avantages perçus par les salarié(e)s. »

Article 17 | Création de l'article 13.3.2 « Index égalité professionnelle »

« Article 13.3.2 | Index égalité professionnelle

a) Les entreprises de plus de 50 salariés

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret du 8 janvier 2019, les entreprises de plus de

50 salariés doivent atteindre des objectifs (4 ou 5 selon le nombre de salariés de la structure) liés à :

- la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart des taux d'augmentations individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations ont eu lieu au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cet index permet ainsi d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Les entreprises qui n'atteignent pas ce seuil d'effectif sont encouragées à mesurer régulièrement leurs pratiques salariales en fonction de la classification et des différentes composantes des rémunérations de leurs collaborateurs(trices), à justifier objectivement les éventuels écarts de rémunération et, le cas échéant, à mettre en place les actions correctives nécessaires. La commission de suivi visée à l'article 6 intègre chaque année les données ainsi collectées dans la fiche synthétique publiée.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. En outre, les salariés de retour de congé maternité, de congé de paternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

b) Les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord donne comme obligation aux entreprises de moins de 50 salariés de faire une analyse sur les points suivants :

- la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- la vérification que les femmes, au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité, ont bien bénéficié des augmentations des autres salariés au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- vérifier que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination ni un frein au déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

Ces données devront être transmises à la commission de suivi, en accord avec les textes sur la protection des données personnelles, au plus tard le 31 mars pour l'année précédente. »

Article 18 | Création de l'article 13.3.3 intitulé « Classifications »

« Article 13.3.3 | Classifications

Les partenaires sociaux doivent actualiser la grille de classification. Cet accord d'harmonisation sera soumis au conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

À l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, les partenaires sociaux analyseront, conformément à l'obligation qui leur en est faite par

l'article L. 2241-15 du code du travail, les critères d'évaluation retenus pour identifier et 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 des salarié(e)s. Dans ce cadre, ils seront particulièrement vigilants aux éventuelles discriminations indirectes comme prévu par la loi du 27 mai 2008. »

Article 19 | Création de l'article 13.4 intitulé « Conditions de travail et d'emploi »

« Article 13.4 | Conditions de travail et d'emploi

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les hommes que pour les femmes. Une piste de réflexion est de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s, en tenant toutefois compte des différences d'exposition aux risques professionnels selon le sexe, notamment pour les salariées enceintes. »

Article 20 | Création de l'article 13.4.1 intitulé « Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s »

« Article 13.4.1 | Conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun(e) de disposer d'outils efficaces.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises des métiers des géomètres disposent ainsi d'un kit pédagogique sécurité comprenant :

- un modèle de document unique ;
- un livret sécurité ;
- des fiches réflexes sécurité ;
- des chasses aux risques professionnels.

De plus, ces actions d'amélioration des conditions de travail peuvent utilement être élaborées en lien étroit avec les services de santé au travail et les travaux réalisés dans le cadre de la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance (CPGRP).

Les partenaires sociaux mandatent les membres de la CPGRP pour réfléchir à la mise en place, dans le cadre du degré élevé de solidarité, d'actions de prévention collectives visant à atteindre cet objectif.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les 2 ans à compter de la date de publication de l'accord à harmoniser l'ensemble de ces mesures.

Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, un point particulier est fait sur l'égalité d'attribution des matériels et l'ergonomie des postes de travail des comités sociaux et économiques (CSE) au moins une fois par an les directions et les représentants du personnel sur les aménagements possibles en matière d'horaires de travail des salarié(e)s. »

Article 21 | Création de l'article 13.4.2 intitulé « Conditions de travail des salariées enceintes »

« Article 13.4.2 | Conditions de travail des salariées enceintes

Aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure

discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise l'amélioration des conditions de travail de la salariée enceinte. »

Article 22 | Création de l'article 13.5 intitulé « Conciliation des temps de vie »

Article 23 | Création de l'article 13.5.1 intitulé « Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail »

« Article 13.5.1 | Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du travail

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect d'inégalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle du ou de la salarié(e) contribue à une meilleure égalité professionnelle et à favoriser l'objectif de mixité.

Les entreprises prennent toute mesure nécessaire en vue de garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations professionnels des salarié(e)s que de leur vie personnelle.

Les entreprises veillent ainsi à proposer des modalités de travail adaptées et à prendre en compte les obligations familiales lors de l'organisation du temps de travail, notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements sont adaptés et prévus sur des horaires habituels de travail afin de permettre l'effectivité de la conciliation des temps de vie. De même, des délais de prévenance raisonnables doivent être observés en matière de gestion et de modification des plannings.

Les partenaires sociaux s'engagent à relayer les guides de bonnes pratiques sur le site de la branche ou tout autre moyen de communication.

Les évolutions technologiques permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise. Elles peuvent constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, les entreprises peuvent recourir au télétravail. »

Article 24 | Création de l'article 13.5.2 intitulé « Congés liés à la parentalité »

« Article 13.5.2 | Congés liés à la parentalité

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales, invitent les entreprises de la branche à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux. »

Article 25 | Création de l'article 13.5.3 intitulé « Dispositifs légaux »

« Article 13.5.3 | Dispositifs légaux

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, de paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences, ainsi que celles liées à la

prise d'un congé parental d'éducation, ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Si le salarié en absence de longue durée en fait la demande, l'entreprise lui communique les éléments de nature informative concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines. L'entreprise prévient le salarié de cette possibilité dès qu'elle a connaissance de l'absence.

Enfin, un entretien professionnel de reprise doit être systématiquement proposé au retour du salarié ou de la salariée de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation. »

Article 26 | Création de l'article 13.5.3 intitulé « Dispositifs conventionnels »

« Article 13.5.3 | Dispositifs conventionnels

Conscients des enjeux sociaux et sociétaux de la parentalité, les partenaires sociaux de la branche décident la mise en place des droits conventionnels suivants :

a) Congé paternité

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu dans le cadre de la subrogation. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

b) Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective que le (la) salarié(e) tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de trois ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de trois ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le salarié dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé. »

Article 27 | Création de l'article 13.6 intitulé « Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail »

Article 28 | Création de l'article 13.6.1 intitulé « L'évolution des mentalités »

« Article 13.6.1 | L'évolution des mentalités

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a introduit un nouvel article L. 1142-2-1 dans le code du travail indiquant que nul ne doit subir d'agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour renforcer la lutte contre les agissements sexistes, l'article L. 2314-1 du code du travail, impose à toute entreprise ayant mis en place un CSE, de désigner en son sein un référent harcèlement sexuel.

Les partenaires sociaux de la branche sont convaincus de la nécessité de lutter contre l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe ou de genre, qui sont directement et/ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer dans leur travail. »

« Article 13.6.2 | La prévention

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité en matière de santé au travail de ses salariés. Il doit en conséquence prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste. Ces actes peuvent être le fait des salariés ou résulter de tierces personnes présentes sur le lieu de travail (exemples : client, intervenant extérieur). En cas de réalisation d'un tel acte, l'employeur doit y mettre un terme immédiat et prononcer les sanctions adéquates.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Toute allusion ou geste à connotation sexuelle, comme le fait d'insister sur le physique d'une personne, d'évoquer ses expériences ou désirs sexuels ou bien d'avoir des propos obscènes, peut avoir pour conséquence d'engendrer une souffrance psychologique pour un salarié.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur ou son représentant, saisi de tels faits par la victime ou un tiers, doit diligenter une enquête, y impliquer les représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise, afin de vérifier la matérialité des faits et y remédier.

Cette souffrance, même en l'absence de faits prouvés, doit impérativement être prise en compte de façon analogue au processus décrit ci-dessus, afin d'agir pour y mettre un terme.

Considérant la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes comme une priorité, les partenaires sociaux décident par ailleurs d'abaisser à 11 salariés équivalents temps plein le seuil de désignation du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en la matière. Cependant ils encouragent l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, à se doter d'un tel référent.

La branche fournit des outils spécifiques pour aider les entreprises de moins de 11 salariés, et en particulier celles qui ne disposent pas d'un "référé harcèlement sexuel" tel que prévu par l'article L. 2314-1 du code du travail. »

Article 30 | Création de l'article 13.6.3 intitulé « Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise »**« Article 13.6.3 | Appropriation des obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise**

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place des outils au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier régulièrement sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord conclu sur ce thème, elles établissent un plan d'action qui comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs et l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées par les partenaires sociaux à recueillir des données chiffrées de nature à alimenter les indicateurs de branche, dont la liste est rappelée en préambule du présent accord. Le comité de suivi prévu à l'article 6 ci-après est chargé de l'élaboration d'un outil permettant d'accomplir cette finalité. »

Article 31 | Abrogation de l'article 4.6 intitulé « Égalité hommes-femmes »

Les dispositions de l'article 4.6 sont abrogées.

Article 32 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de publication au *Journal officiel*. Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 33 | Notification, dépôt et demande d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 17 mars jusqu'au 19 mars 2026 inclus.

Article 34 | Justification de l'existence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En conséquence cet accord prévoit des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 17 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 mars 2026

relatif à la révision du titre VIII
« Formation professionnelle tout au long de la vie »

NOR : ASET2650565M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 17 mars 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543, objet de cet accord.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFTD, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métresseurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent procéder à la révision du titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie », objet de cet accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord vise celui révisé par l'accord signé le 5 février 2025 à savoir :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;
- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l'établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d'implantation notamment dans le domaine de l'aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l'auscultation topographique d'ouvrages, la métrologie, l'inspection ferroviaire (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d'art) ponctuelle ou permanente ;
- la réalisation d'études d'urbanisme incluant les demandes d'information (certificats et renseignement d'urbanisme), les demandes d'autorisation d'utiliser le sol (permis d'aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d'études d'aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ;
- les missions d'expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d'autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l'article L. 171-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L'éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l'ordre des géomètres-experts, constitue un

élément de référence pour l'interprétation du champ d'application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d'application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s'inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail.

Article 2 | Ajout de l'article 8.14 intitulé « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications »

L'article 8.14 « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » est ajouté à la convention collective :

« Article 8.14 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, compétent à l'échelon des professions libérales et notamment de la branche professionnelle sont confiées à l'OMPL (observatoire des métiers dans les professions libérales).

La CPNEFP fixe les priorités d'études et d'analyses à l'observatoire des métiers dans les professions libérales. »

Article 3 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 17 mars jusqu'au 19 mars 2026 inclus.

Fait à Paris, le 17 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Accord du 15 avril 2026

relatif à la révision du titre I^{er} « Dispositions générales »

NOR : ASET2650567M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 15 avril 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

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

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales SYNATPAU CFDT, CGT ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métresseurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent procéder à la révision du titre I^{er}, objet de cet accord.

Article 2 | Révision de l'article 1.1 intitulé « Champ d'application »

L'article 1.1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.1 | Champ d'application »

La présente convention collective nationale est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et de celles du code du travail, sauf pour les avantages plus favorables qu'elle contient.

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Son champ d'application comprend les départements d'outre-mer qui sont cependant appelés à discuter au plan départemental des dispositions qui leur seront propres et tenant compte de leur particularisme. »

Article 3 | Révision de l'article 1.4 intitulé « Dénonciation »

L'article 1.4 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.4 | Dénonciation »

Toute dénonciation de la convention est portée à la connaissance de tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle devient effective sous respect d'un préavis de 3 mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée.

La convention collective continuera alors à produire effet dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des entreprises et des cabinets, jusqu'à ce qu'une convention collective nouvelle ayant le même champ d'application professionnel lui soit substituée et au plus tard pendant 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties signataires, il est convenu qu'en cas de dénonciation de la présente convention collective, les parties pourront bénéficier, au-delà de la durée légale visée à l'alinéa précédent correspondant à la période de survie prévue à l'article L. 2261-10 du code du travail, d'une année supplémentaire pour négocier un accord de substitution.

Par signataire au sens du présent article, il y a lieu d'entendre l'ensemble des organisations syndicales, soit patronales, soit de salariés, signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve.

Pour le cas où la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Néanmoins les partenaires sociaux s'engagent alors à examiner lors de la plus proche commission paritaire les éventuelles modifications proposées par le syndicat dénonciateur. »

Article 4 | Révision de l'article 1.5 intitulé « Révision »

L'article 1.5 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.5 | Révision de la convention collective

Dans les mêmes conditions de forme et de fond, notamment de préavis, chaque organisation syndicale d'employeurs ou de salariés signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve, peut en demander la révision d'une partie.

La lettre recommandée ou l'inscription à l'ordre du jour de la CPPNI suivant les dispositions des articles 12.1.1 et 12.1.2 par laquelle cette révision est demandée doit clairement indiquer le ou les articles dont est demandée la révision et être accompagnée d'un texte constituant la proposition de remplacement.

Les parties devront alors se réunir au plus tard 90 jours calendaires après la date d'envoi de la lettre recommandée. Si un accord est réalisé, le ou les nouveaux articles entreront en vigueur à partir de leur extension en remplacement des anciens articles dénoncés qui cesseront aussitôt de produire effet.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie. L'avenant ainsi conclu est opposable aux salariés de la branche mais sans qu'il puisse emporter une réduction des droits qu'ils tenaient de l'accord initial.

Les avantages acquis résultant de l'accord révisé pourront être invoqués par les bénéficiaires de l'accord initial. »

Article 5 | Révision de l'article 1.6 intitulé « Avantages acquis »

L'article 1.6 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.6 | Avantages acquis

L'entrée en vigueur de la convention collective ne remet pas en cause les avantages contractuels ou d'usage, ou organisés par le règlement intérieur de l'entreprise ou résultant de décisions de l'employeur.

Les avantages qu'elle crée ne sauraient s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages en vigueur ayant le même objet, quelle que soit leur origine, seul étant retenu l'avantage le plus favorable apprécié globalement par type d'avantage.

Les avantages individuels acquis liés à la rémunération, à la durée du travail, à la retraite, à la santé et à la prévoyance, et aux congés des salariés ne pourront être mis en cause par l'effet de la convention collective. »

Article 6 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 15 avril jusqu'au 17 avril 2026 inclus.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Accord du 15 avril 2026

relatif à la révision du titre XIII « Situations particulières de personnes salariées »

NOR : ASET2650568M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 15 avril 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

La santé et le bien-être des collaborateurs font partie des préoccupations majeures des signataires. La population de personnes nées avec un utérus peut être particulièrement exposée à de nombreuses problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, et qui peuvent impacter leur quotidien professionnel.

De nombreuses études ont révélé qu'une personne née avec un utérus sur dix est atteinte d'endométriose et que près de 65 % d'entre elles considèrent les symptômes ainsi subis comme temporairement invalidants, ce qui peut entraîner une véritable gêne, voire une souffrance, ainsi qu'un frein dans la carrière de l'intéressée, face au vide juridique en la matière.

De nombreux pays asiatiques et, plus récemment, l'Espagne ont adopté en ce sens un congé menstruel aux fins de ne pas léser les salarié(e)s. De la même manière, certains événements marquants, tels qu'une interruption spontanée de grossesse, sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences physiques et psychologiques, tant pour les personnes concernées que pour le, la conjoint(e).

La branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers s'engage à accompagner les salariés face à ces épreuves. Cet accord a pour objectif de donner du temps, et de prendre en compte le, la conjoint(e) dont la présence aux côtés de leur conjoint(e) est importante, dans ces moments difficiles.

De plus, il semble important aux parties signataires de prendre en compte d'autres situations particulières et/ou temporaires, telles que :

- la grossesse ;
- l'allaitement ;
- la procréation médicalement assistée ;
- la dysménorrhée ;
- etc.

Les signataires souhaitent donc adopter en ce sens une démarche triple tenant d'une part, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autre part, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et, enfin, à la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Des réponses organisationnelles via du télétravail peuvent être accordées, en cas de situations particulières et/ou temporaires.

Article 1^{er} | Création de l'article 13.7 intitulé « Interruption spontanée de grossesse »

« Article 13.7 | Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième (22) semaine d'aménorrhée, le, la salarié(e) bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de trois (3) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

Le, la salarié(e) fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement.

Tout salarié, homme ou femme, bénéficie de ce congé dès lors que son conjoint(e), partenaire de Pacs ou concubin, aura subi le même évènement traumatique.

Les salariés ne souhaitant pas bénéficier de ce congé peuvent choisir, à la place, des jours de télétravail exceptionnels dans la limite de trois jours. »

Article 2 | Création de l'article 13.8 intitulé « Personnes enceintes »

« Article 13.8 | Personnes enceintes

Article 13.8.1 | Les évènements entourant la grossesse

L'entreprise étant soucieuse de la santé des personnes enceintes, elle souhaite mettre en place des mesures particulières leur permettant de continuer à travailler jusqu'à la date de leur congé lié à leur maternité, tout en garantissant des conditions favorables de travail et en prenant en compte les préconisations de la médecine du travail sur les aménagements ou changements d'affectation (articles L. 1225-12 à L. 1225-15 du code du travail).

Article 13.8.2 | Autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé

publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le, la conjoint(e) salarié(e) de la personne enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacte de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum durant la grossesse.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la personne salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 13.8.3 | Réduction d'horaires

La convention collective permet aux personnes salariées enceintes de quitter leur travail 20 minutes plus tôt chaque jour, à compter de leur 4^e mois de grossesse, puis 30 minutes plus tôt par jour, à partir du 6^e mois de grossesse.

Toutefois, il faut rappeler que les personnes salariées de la branche peuvent être soumises à une durée du travail en jour et non en heures, ce qui rend ce dispositif inefficace.

C'est pourquoi les signataires conviennent de sensibiliser les personnes salariées enceintes à l'importance de s'octroyer cette réduction d'horaires dans le cadre d'une pause journalière ou encore dans le cadre de leur droit à la déconnexion.

Article 13.8.4 | Déplacements

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire les déplacements des salarié(e)s enceintes (hors trajet domicile-travail). La réduction de ces déplacements fait l'objet d'une concertation avec le responsable dont dépend le, la salarié(e), pour définir une nouvelle organisation de travail.

La mise en œuvre de cette réduction des déplacements est décidée en lien avec les représentants du personnel et/ou le service de prévention et de santé au travail.

Article 13.8.5 | Temps de télétravail

Il est octroyé *a minima* une journée de télétravail par semaine (et le cas échéant, au-delà sur avis express du médecin traitant) pour les personnes enceintes en concertation avec le responsable dont dépend le la salarié(e), pour définir une nouvelle organisation de travail.

Cette augmentation du temps de télétravail est organisée suivant les dispositions de l'article L. 4624-3 du code du travail.

Article 13.8.6 | Abrogation de l'article 3.7

L'article 3.7 est abrogé. »

Article 3 | Création de l'article 13.9 intitulé « L'allaitement sur le lieu de travail »

« Article 13.9 | L'allaitement sur le lieu de travail

Article 13.9.1 | Rappel de la réglementation

L'allaitement au travail est un droit : le code du travail autorise en effet les personnes salariées à allaiter leurs bébés pendant un an à compter de la naissance de l'enfant durant le temps de travail. La personne salariée peut choisir :

- d'allaiter dans l'établissement où elle travaille ;
- de tirer son lait.

Pendant cette année à compter du jour de la naissance, la personne salariée allaitant son enfant ou tirant son lait dispose d'une heure par jour rémunérée durant les heures de travail. Cette heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le matin, l'autre pendant l'après-midi.

Dans les entreprises, un local (salle de réunion, salle de pause, bureau vide, etc.) est mis provisoirement à disposition de la personne salariée allaitant son enfant. Ce local est correctement éclairé (éclairage naturel), occulté, ventilé, maintenu à une température raisonnable et dans des conditions d'hygiène normale. Cette salle et son équipement devront respecter les dispositions des articles R. 4152-13 et suivants du code du travail.

La personne salariée est autorisée à conserver son lait en utilisant le réfrigérateur mis à disposition des salariés dans les entreprises. Il lui est demandé de faire le nécessaire pour que le lait ainsi conservé soit distinctement identifié et que son contenant soit rangé, au sein du réfrigérateur, selon les conditions d'hygiène habituelles.

Les moyens de conservation, d'hygiène et de nettoyage devront correspondre aux articles R. 4152-13 et R. 4152-27 du code du travail.

Les missions en grand déplacement, telles que définies par l'Urssaf, ne permettant pas, de fait, d'assurer l'allaitement, la personne salariée concernée ne sera pas amenée à effectuer de grands déplacements, ponctuels et/ou réguliers.

Article 13.9.2 | Temps de télétravail

La personne salariée qui allaite son enfant et qui le souhaite bénéficie de deux jours de télétravail maximum par semaine avec l'accord de l'employeur, pour définir une nouvelle organisation de travail. Lorsque la salariée en télétravail allaite effectivement son enfant, elle est autorisée à ne pas être joignable, sans que cela puisse lui être reproché. »

Article 4 | Création de l'article 13.10 intitulé « Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA) »

« Article 13.10 | Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA) »

Article 13.10.1 | Rappel de la réglementation

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1225-16, alinéa 2 du code du travail, la personne salariée bénéficiant d'une AMP/PMA bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

La personne conjointe, partenaire de Pacs ou partenaire de vie recevant une aide médicale à la procréation peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de la procréation médicalement assistée (PMA), dans la limite de trois absences au total. Cela s'applique à toutes les étapes du processus.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la personne salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 13.10.2 | Autorisation d'absence

Les signataires conviennent d'étendre l'autorisation d'absence pour les personnes conjointes, partenaire de Pacs ou concubin(e) bénéficiant d'une AMP (assistance médicale à la procréation) ou d'une PMA (procréation médicalement assistée) à

l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires dans la limite de six demi-journées.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la personne salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 13.10.3 | Temps de télétravail

Le temps de télétravail pris en compte dans la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels des contraintes liées aux dates de traitement ou d'hospitalisation pour l'AMP ou la PMA, il est convenu de faciliter l'organisation du travail et les plannings de la personne salariée concernée.

En conséquence, pour la personne qui le souhaite, il est accordé en concertation avec le responsable, d'une à trois journées supplémentaires sur la période concernée. »

Article 5 | Création de l'article 13.11 intitulé « Personnes souffrant de dysménorrhée (règles douloureuses) ou d'endométriose »

« Article 13.11 | Personnes souffrant de dysménorrhée (règles douloureuses) ou d'endométriose

Les personnes salariées souffrant de règles douloureuses bénéficient, d'une journée de télétravail sur la période concernée prise en concertation avec le responsable. Celle-ci peut être allongée d'une à trois journées sur recommandation du médecin du travail (art. L. 4624-3 du code du travail). »

Article 6 | Création de l'article 13.12 intitulé « Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidants liés à la ménopause »

« Article 13.12 | Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidants liés à la ménopause

Les personnes salariées souffrant de symptômes en lien avec la ménopause bénéficient, d'une journée de télétravail sur la période concernée prise en concertation avec le responsable. Celle-ci peut être allongée d'une à trois journées sur recommandation du médecin du travail (art. L. 4624-3 du code du travail). »

Article 7 | Durée. Entrée en vigueur. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de publication au *Journal officiel*. Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Notification, dépôt et demande d'extension

Les parties signataires, via l'association paritaire, demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 15 avril jusqu'au 17 avril 2026 inclus.

Article 9 | Justification de l'existence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux considèrent que les situations particulières de personnes salariées décrites dans cet accord n'ont pas de lien avec l'effectif et doivent s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

En conséquence cet accord ne prévoit pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 5 février 2026

relatif à l'article 12.4.2.1 « Sources du financement du paritarisme »

NOR : ASET2650560M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réunis lors de la CPPNI du 5 février 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs UNGE, UNTEC, et les organisations syndicales ont signé un accord de fusion le 7 mai 2019 des conventions collectives des géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers et des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs. Cet accord a été publié le 29 septembre 2020.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion aux fins qu'elles soient remplacées par des stipulations communes.

Par courrier du 15 janvier 2024, les organisations patronales UNGE, FENIGS et UNTEC dénonçaient l'accord de fusion du 7 mai 2019 faisant courir une période de survie selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail jusqu'au 15 avril 2025.

Il en découle que la période de survie étant incluse dans la période d'harmonisation de cinq ans, à compter du 16 avril 2025, la convention collective des géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 constitue le cadre conventionnel applicable.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux entendent redynamiser le dialogue social dans un contexte économique incertain en ajustant à titre exceptionnel et temporaire le taux de la cotisation destinée au financement du paritarisme pour la seule année 2026, sans remettre en cause ni le principe, ni le fonctionnement du paritarisme de la branche.

Article 1^{er} | Ajustement temporaire du taux de la cotisation du paritarisme

À titre exceptionnel et temporaire, les signataires conviennent que le taux de la cotisation destinée au financement du paritarisme prévue à l'article 12.4.2.1 « Sources du financement de la convention collective » est réduit à 0,125 % de la masse salariale brute au titre de l'exercice 2026 des cabinets ou entreprises.

Ce taux s'applique dans le cadre de la collecte 2027 ayant lieu du 1^{er} janvier au 28 février.

Article 2 | Durée de l'accord. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu à titre exceptionnel pour le seul exercice 2026.

Il cessera de produire effet à l'issue de la collecte réalisée en 2027 au titre de la masse salariale brute de l'exercice 2026, sans qu'aucune formalité ne soit requise.

Les parties signataires via l'association paritaire demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 5 février jusqu'au 7 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 5 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 933 du 16 avril 2026 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2026

NOR : ASET2650571M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2026.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima.

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 824,00
2	1 880,31
3	1 903,09
4	1 919,50
5	1 949,20
6	2 023,93
7	2 168,51
8a	2 518,57
8b	2 666,58
9a	2 787,67
9b	3 645,14

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2026.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

IDCC : 3213 | COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS

Accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2650537M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) sont revalorisés de la façon suivante :

- grille nationale : 1,5 % pour les niveaux de A1 à F, de 2,02 % pour le niveau cadre G (qui ne peut pas être inférieur au PMSS) et 1 % pour les niveaux de cadre de H à I ;
- grille Île-de-France : 1,5 % pour les niveaux de A1 à F et 1 % pour les niveaux de cadre de G à I.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A1	1 883,47 €	1 964,42 €
A2	2 036,24 €	2 168,50 €
B	2 310,16 €	2 428,17 €
C	2 555,25 €	2 683,47 €
D	2 902,46 €	3 045,42 €
E	3 157,75 €	3 325,68 €
F	3 497,02 €	3 691,04 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	4 005,13 €	4 077,40 €
H	4 014,30 €	4 280,74 €
I	4 738,91 €	4 999,77 €

Article 3 | *Date d'effet*

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 4 | *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 5 | *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 6 | *Durée. Publicité. Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Cet accord fait l'objet d'une signature électronique. Il est ouvert à la signature à compter du 8 avril 2026 à 12 heures jusqu'au 14 avril 2026 12 heures.

Fait à Paris, le 8 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 avril 2026

relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires

NOR : ASET2650538M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La santé et le bien-être des collaborateurs font partie des préoccupations majeures des signataires.

La population féminine peut être particulièrement exposée à de nombreuses problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, et qui peuvent impacter leur quotidien professionnel.

De nombreuses études ont révélé qu'une femme sur dix est atteinte d'endométriose et que près de 65 % d'entre elles considèrent les symptômes ainsi subis comme temporairement invalidants, ce qui peut entraîner une véritable gêne, voire souffrance, ainsi qu'un frein dans la carrière de l'intéressée, face au vide juridique en la matière.

De nombreux pays asiatiques et, plus récemment l'Espagne, ont adoptés en ce sens un congé menstruel aux fins de ne pas léser les salariées. De la même manière, certains événements marquants telle qu'une interruption spontanée de grossesse sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences physiques et psychologiques, tant pour les femmes concernées que pour le conjoint.

La branche des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs s'engage à accompagner les salariés face à ces épreuves. Cet accord a pour objectif de donner du temps, et de prendre en compte le conjoint dont la présence aux côtés de leur conjointe est importante, dans ces moments difficiles.

De plus, il semble important aux parties signataires de prendre en compte d'autres situations particulières et/ou temporaires, telles que :

- la grossesse ;
- l'allaitement ;
- le processus d'assistance médicale à la procréation ;
- la dysménorrhée ;
- etc.

Les signataires souhaitent donc adopter en ce sens une démarche triple tenant d'une part, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autre part, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et, enfin, à la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Des réponses organisationnelles via du télétravail peuvent être accordées, en cas de situations particulières et/ou temporaires.

Article 1^{er} | Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième (22) semaine d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de trois (3) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement. Tout salarié, homme ou femme, pourra également bénéficier de ce congé dès lors que son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin aura subi le même évènement traumatique. Les salariés ne souhaitant pas bénéficier de ce congé pourront choisir, à la place, des jours de télétravail exceptionnels dans limite de 3 jours.

Article 2 | Personnes enceintes

Article 2.1 | Les évènements entourant la grossesse

L'entreprise étant soucieuse de la santé des femmes enceintes, elle souhaite mettre en place des mesures particulières leur permettant de continuer à travailler jusqu'à la date de leur congé lié à leur maternité, tout en garantissant des conditions favorables de travail et en prenant en compte les préconisations de la médecine du travail sur les aménagements ou changement d'affectation (articles L. 1225-12 à L. 1225-15 du code du travail).

Article 2.2 | Autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum durant la grossesse, conformément à l'article 25 de la convention collective.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 2.3 | Réduction d'horaires

La convention collective permet aux salariées enceintes de quitter leur travail 20 minutes plus tôt chaque jour, à compter de leur 4^e mois de grossesse puis 30 minutes plus tôt par jour, à partir du 6^e mois de grossesse.

Étant cependant rappelé que les salariés de la branche peuvent être soumis à une durée du travail en jour et non en heures, ce dispositif peut s'avérer inefficace.

C'est pourquoi les signataires conviennent de sensibiliser les salariées enceintes à l'importance de s'octroyer cette réduction d'horaires dans le cadre d'une pause journalière ou encore dans le cadre de leur droit à la déconnexion.

Article 2.4 | Déplacements

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire les déplacements des salariées enceintes (hors trajet domicile-travail). La réduction de ces déplacements fera l'objet d'une concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

La mise en œuvre de cette réduction des déplacements sera décidée en lien avec le service de prévention et de santé au travail.

Article 2.5 | Temps de télétravail

Il pourra être octroyé une journée de télétravail/semaine (et le cas échéant, au-delà sur avis express du médecin traitant) pour les personnes enceintes en concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

Cette augmentation du temps de télétravail sera faite en concertation dans le cadre des dispositions de l'article L. 4624-3 du code du travail.

Article 3 | L'allaitement sur le lieu de travail

Article 3.1 | Rappel de la réglementation

L'allaitement au travail est un droit : le code du travail autorise en effet les salariées à allaiter leurs bébés pendant un an à compter de la naissance de l'enfant durant le temps de travail (non rémunéré selon le code du travail). La salariée peut choisir :

- d'allaiter dans l'établissement où elle travaille ;
- de tirer son lait.

Pendant cette année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant ou tirant son lait dispose d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le matin, l'autre pendant l'après-midi.

Les missions en grand déplacement, tel que définies par l'Urssaf, ne permettant pas, de fait, d'assurer l'allaitement, la salariée concernée ne sera pas amenée à effectuer des grands déplacements, ponctuels et/ou réguliers.

Article 3.2 | Dispositions particulières du présent accord d'entreprise

Ces périodes d'allaitement sont réparties en 3 périodes de 20 minutes dont 2 aux périodes de pauses habituelles et la 3^e en accord avec son responsable. Ces périodes d'allaitement ou de tirage de lait sont rémunérées et considérées comme du travail effectif et limité à six mois.

Dans les entreprises, un local (salle de réunion, salle de pause, bureau vide, etc.) est mis provisoirement à disposition de la salariée allaitant son enfant. Ce local est correctement éclairé (éclairage naturel), occulté, ventilé, maintenu à une température raisonnable et dans des conditions d'hygiène normales. Cette salle et son équipement devra respecter les dispositions des articles R. 4152-13 et suivant du code du travail.

La salariée est autorisée à conserver son lait en utilisant le réfrigérateur mis à disposition des salariés dans les entreprises. Il est demandé à l'intéressée de faire le nécessaire pour que le lait ainsi conservé soit distinctement identifié et son contenant rangé, au sein du réfrigérateur, selon les conditions d'hygiène habituelles.

Les moyens de conservation, d'hygiène et de nettoyage devront correspondre aux articles R. 4152-13 et R. 4152-27 du code du travail.

Article 3.3 | Temps de télétravail

La salariée qui allaite son enfant et qui le souhaite pourra bénéficier de deux jours de télétravail maximum par semaine avec l'accord de l'employeur, pour définir une nouvelle organisation de travail. Lorsque la salariée en télétravail allaite effectivement son enfant, elle est autorisée à ne pas être joignable, sans que cela puisse lui être reproché.

Article 4 | Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA)

Article 4.1 | Rappel de la réglementation

Il est rappelé que conformément à l'article L. 1225-16 alinéa 2 du code du travail, la salariée bénéficiant d'une AMP/PMA bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne partenaire de Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum durant toute la démarche de AMP/PMA.

Article 4.2 | Autorisation d'absence

Les signataires conviennent d'étendre l'autorisation d'absence pour les conjoint, partenaire de Pacs ou concubin d'une salariée bénéficiant d'une AMP (assistance médicale à la procréation) ou d'une PMA (procréation médicalement assistée) à l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires dans la limite de 6 demi-journées. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 4.3 | Temps de télétravail

Le temps de télétravail pris en compte dans la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels des contraintes liées aux dates de traitement ou d'hospitalisation pour l'AMP ou la PMA, il est convenu de faciliter l'organisation du travail et

les plannings de la salariée concernée, en conséquence. Il pourra être accordé en concertation avec le responsable, d'une à trois journées supplémentaires sur la période concernée.

Article 5 | *Personnes souffrant de dysménorrhée (règles douloureuses) ou d'endométriose*

Pour les personnes souffrant de règles douloureuses, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées sur la période concernée, en concertation avec le responsable ou si nécessaire d'une recommandation du médecin du travail (art. L. 4624-3 du code du travail).

Article 6 | *Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidants liés à la ménopause*

Pour les personnes souffrant de symptômes en lien avec la ménopause, la proportion du temps de travail réalisé à domicile pourra être mise en place ou allongée, d'une à trois journées de télétravail par semaine en concertation avec le responsable.

Article 7 | *Personnes séropositives au VIH ou hépatites virales*

Une écoute attentive du responsable, du médecin du travail, des représentants du personnel est apportée aux besoins des personnes séropositives au VIH ou hépatites virales, notamment en cas d'importante fatigue. Une négociation de gré à gré avec la hiérarchie pourra être ouverte.

Article 8 | *Les violences conjugales et intra-familiales*

Les signataires reconnaissent qu'il est opportun, dans le cadre de leur démarche relative au bien-être au travail et à l'objectif d'adopter un comportement socialement responsable, de se saisir du phénomène social complexe que sont les violences conjugales et intra-familiales.

Considérant que ces problématiques peuvent impacter directement la santé et la sécurité au travail des collaborateurs(rices), et que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser au problème des violences conjugales et intra-familiales en toute sécurité, la branche souhaite mettre en place des dispositifs de soutien et d'information.

Article 8.1 | *Hotline et affichage*

Les signataires rappellent que toute personne peut contacter la hotline des services publics en composant le 3919. Anonyme et gratuit, ce numéro est accessible depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information, et, en fonction des demandes, effectuer une orientation adaptée vers des dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.

Article 8.2 | *Action des associations spécialisées*

La branche s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés sur la possibilité, dans les hypothèses de violence conjugale, de se mettre en relation avec des associations d'aides spécialisées.

Article 8.3 | *Maintien dans l'emploi du salarié victime de violences conjugales*

Les signataires souhaitent permettre au salarié rencontrant cette situation, de se maintenir dans l'emploi afin de lui permettre plus facilement de se reloger et/ou d'être autonome

financièrement. À ces fins, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les dispositifs suivants, sur présentation d'un justificatif :

- faciliter les avances sur salaires demandées par ces salariés victimes ;
- faciliter la prise de congés payés ou de congés sans soldes demandés par ces salariés victimes afin de leur permettre la réalisation de démarches administratives liées à cette situation ;
- faciliter les aménagements du temps de travail temporaires en fonction des équipes et de la charge de travail du service, pour permettre à la victime de se rendre à des rendez-vous personnels sur le temps de travail.

En fonction de la situation rencontrée, le salarié victime de violence conjugale pourra demander à changer son numéro de portable professionnel afin d'éviter tout risque de harcèlement et autre acte lié à la situation de violence conjugale.

L'ensemble de ces demandes seront étudiées au cas par cas afin de répondre au mieux à la situation rencontrée, tout en assurant le respect et la confidentialité attachée à cette situation.

Article 9 | Dispositif de soutien graduel

Les signataires rappellent que l'ensemble des dispositifs prévus au présent accord repose sur un comportement social responsable, adopté tant par les entreprises de la branche que par les collaborateurs.

Les signataires insistent sur le fait que ces dispositifs relèvent du choix personnel des salariés.

Les signataires rappellent enfin que ces dispositifs devront être mis en œuvre de bonne foi, en tenant compte à la fois du bien-être du collaborateur et des impératifs liés à la bonne marche générale de l'entreprise.

Article 10 | Mise en œuvre et suivi du dispositif/justificatif médical à produire

Dès la déclaration de la survenance de l'évènement en cause à son responsable, le ou la salarié(e) peut demander, par tout moyen, de bénéficier d'un « congé spécial santé ».

Dans un délai de 15 jours suivant la prise d'un « congé spécial santé », le ou la salarié(e) devra présenter un justificatif médical indiquant qu'il(elle) se trouve dans l'un des événements visés par le présent accord.

Article 11 | Préservation du secret médical et de la vie privée

Afin de sauvegarder les intérêts des salariés et des entreprises, les signataires rappellent que l'ensemble des dispositions de cet accord sont couvertes par le secret médical et relatif à la vie privée. Seul le médecin du ou de la salarié(e) peut être amené à connaître les raisons justifiant le télétravail ou le congé choisi.

Aucune mention spécifique n'est renseignée au niveau des ressources humaines ou de la paie, hormis « congé spécial santé ».

Article 12 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 13 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 8 avril 2026 jusqu'au 14 avril 2026 12 heures.

Fait à Paris, le 8 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3228** | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE
DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Protocole d'accord du 31 mars 2026 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2026

NOR : ASET2650533M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été préalablement rappelé ce qui suit :

La commission paritaire de branche s'est réunie le 17 février 2026 et le 12 mars 2026 en combinant présentiel et visioconférence afin de discuter des salaires minimaux de branche conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

La commission rappelle que la classification des emplois prévue par la convention collective ainsi que la grille de salaires de l'annexe 1 visent notamment à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La commission paritaire de branche, réunissant les représentants des organisations syndicales et ceux du GASPE, appelle l'ensemble des armements au dialogue social en entreprise, quelle que soit leur taille. Elle exprime le souhait que les négociations s'y tiennent dans un esprit de dialogue constructif et de bonne foi.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des minima et accessoires conventionnels

Les minima conventionnels de l'ensemble de la grille hors accessoires sont revalorisés de 1,18 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les accessoires conventionnels sont revalorisés de 1,1 %.

L'annexe 1 modifiée est annexée au présent accord.

Article 2 | Clause de rendez-vous

Dans un contexte international susceptible d'engendrer des tensions significatives sur le niveau des prix, les parties signataires conviennent d'une clause de rendez-vous.

Si la commission paritaire de branche constate, au regard de l'évolution des indices économiques, un dérapage significatif du coût de la vie, elle se réunira au cours du mois de septembre 2026 afin d'examiner l'opportunité d'une révision des minima de la grille de salaires conventionnelle.

La convocation de cette réunion sera assurée par le président du GASPE, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dès lors que la condition ci-dessus est remplie.

Cette clause de rendez-vous ne constitue pas un engagement de résultat. À l'issue de la réunion, les parties demeurent libres de conclure ou non un avenant de révision.

Article 3 | Intégration des emplois de restauration à bord

Les parties signataires conviennent d'intégrer les emplois de barman, serveur et aide polyvalent exercés à bord des navires relevant du champ de la convention collective nationale des services de passages d'eau (CCN 3228) dans la grille de classification et de salaires de la convention.

Les modalités précises de cette intégration feront l'objet d'un avenant de classification, négocié en commission paritaire avant le 31 décembre 2026.

Article 4 | Partage de la valeur. Information

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise introduit, à titre expérimental pour la période 2025-2029, une obligation nouvelle pour certaines entreprises.

Sont concernées les entreprises remplissant simultanément les trois conditions suivantes :

- un effectif compris entre 11 et 49 salariés ;
- la réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins trois années consécutives ;
- un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a l'obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur parmi les suivants : accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne salariale avec abondement de l'employeur, ou prime de partage de la valeur (PPV). Cette obligation porte sur la mise en place du mécanisme et non sur le versement d'une prime.

Les entreprises de 50 salariés et plus demeurent soumises à l'obligation de participation aux résultats en cas de bénéfices, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires rappellent que ces dispositions s'appliquent de plein droit aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de passages d'eau (CCN 3228).

Le GASPE s'engage à diffuser auprès de ses adhérents une information claire sur ces obligations et sur les dispositifs disponibles, afin de les accompagner dans leur mise en conformité.

Article 5 | *Extension*

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires ont examiné l'opportunité de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. Elles concluent qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, pour les raisons suivantes.

Il est constaté que les entreprises de la branche sont, dans leur grande majorité, des entreprises de taille réduite. Les mesures négociées dans le cadre du présent accord ont été conçues en tenant compte de cette réalité structurelle.

Les stipulations du présent accord s'appliquent de manière identique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de passages d'eau (CCN 3228), quelle que soit leur taille. Les parties signataires estiment qu'aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés n'est nécessaire, dans la mesure où :

- les dispositions négociées sont proportionnées aux capacités des petites entreprises et ne créent pas de charge disproportionnée pour elles ;
- la spécificité sectorielle des armements de passages d'eau est prise en compte de manière uniforme par les dispositions du présent accord ;
- l'application différenciée selon la taille des entreprises serait de nature à créer des distorsions de concurrence au sein de la branche, incompatibles avec ses équilibres économiques.

En conséquence, les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations distinctes pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

L'accord sera déposé auprès de la DGT pour extension. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective nationale de branche.

Article 6 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, ainsi qu'au décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer, le présent accord sera déposé :

- en un exemplaire par email (depot.accord@travail.gouv.fr) et par courrier auprès de la direction générale du travail (DGT) ;
- en un exemplaire par email auprès de la direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA).

Une copie de cet accord sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives ainsi qu'à l'ensemble des membres du GASPE.

Fait à Nantes, le 31 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème de rémunération du personnel « Officier » et « Appui » au 1^{er} janvier 2026

Base 1 607 heures annuelles.

(En euros.)

Fonctions	Salaires mensuel	Taux horaire	HS	Prime de fin d'année
Navire armé au cabotage national et navigation côtière (ums/tonnage du navire armé)		(1)	(2)	
Capitaines et chefs mécaniciens > 3 000 ums				
16 ^e catégorie ENIM	3 512,71	23,16	28,95	3 512,71
Capitaines et chefs mécaniciens > 500 ums < 3000 ums				
15 ^e catégorie ENIM	3 028,20	19,97	24,96	3 028,20
Capitaines/chefs mécaniciens > 200 ums				
12 ^e catégorie ENIM	2 702,96	17,82	22,28	2 702,96
Capitaines et chefs mécaniciens < 200 ums				
12 ^e catégorie ENIM	2 609,69	17,21	21,51	2 609,69
Patrons de vedettes inférieures à 50 ums	2 064,53	13,61	17,01	2 064,53
Maîtres pont et machine	2 001,95	13,20	16,50	2 001,95
Mécaniciens, ouvriers mécaniciens, timoniers	1 923,61	12,68	15,85	1 923,61
Matelots qualifiés, graisseurs	1 868,98	12,32	15,40	1 868,98
Matelots, matelots légers	1 847,80	12,18	15,23	1 847,80
[1] Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois. [2] HS au taux de 25 %. [3] La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 6 mois sur l'année civile écoulée ; les périodes d'arrêts maladies et ATM sont pris en compte pour le prorata [4] La prime d'ancienneté est de 0,3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du Gaspé dans cette entreprise				

(En euros.)

Nourriture	Si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives	19,33
	Cette indemnité sera portée lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture	21,84
Frais de déplacement	Logement par jour	14,98
	Frais divers par jour	14,98

Convention collective nationale

IDCC : **3233** | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 16 avril 2026

relatif aux salaires minima garantis 2026
relevant des titres II et III de la convention collective

NOR : ASET2650546M

IDCC : 3233

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

France ciment,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux de l'industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail, établi et présenté par France Ciment au titre de l'année 2025.

À l'issue de la séance de négociation du 24 février 2026, France Ciment s'est dit prêt à revoir ses dernières propositions en vue de mettre à la signature des partenaires sociaux un projet d'avenant contenant de nouvelles revalorisations, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments^[1] (ci-après désignée « la CCN »).

Article 1^{er} | *Ouvriers et ETDAM*

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

[1] Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

■ 1,1 % en moyenne au 1^{er} janvier 2026, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} septembre 2025^[1].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

■ 6,2974 € au 1^{er} janvier 2026, soit une revalorisation de 1,1 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2025^[2].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 1 000 € au 1^{er} janvier 2026.

La prime de vacances est donc exceptionnellement revalorisée de manière forfaitaire pour l'année 2026, par dérogation aux dispositions de l'article II.2.6 prévoyant une revalorisation indexée sur celle du point 100. Elle sera de nouveau indexée sur la revalorisation du point 100 à compter du 1^{er} janvier 2027 conformément à l'article II.2.6 précité.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 6,0455 € au 1^{er} janvier 2026 (9,0683 € en cas de majoration de 50 %).

Article 2 | *Ingénieurs et cadres*

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visée à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

■ 6,7287 € au 1^{er} janvier 2026, soit une revalorisation de 1,1 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} septembre 2025^[3].

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

[1] Valeurs figurant dans l'avenant du 7 avril 2025 étendu.

[2] Montant figurant dans l'avenant du 7 avril 2025 étendu.

[3] Montant figurant dans l'avenant du 7 avril 2025 étendu.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail. À ce titre, le rapport de branche 2026 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'Industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2026.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du prochain rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension, publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minima, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

Toutefois, si l'activité exercée par les employeurs ou les adhérents des organisations précitées n'entre pas dans le champ d'application visé à l'article ci-dessus, l'adhésion au présent avenant est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du code du travail, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(Voir page suivante.)

Sous-titre II.D de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

1. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} janvier 2026

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						Après 18 ans
			À l'embauche ^[1]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	
140	1 851,00 €	12,16 €	25 618,30 €	26 284,66 €	26 951,02 €	27 617,38 €	28 283,74 €	28 950,10 €	29 616,46 €
150	1 861,00 €	12,22 €	25 751,30 €	26 421,26 €	27 091,22 €	27 761,18 €	28 431,14 €	29 101,10 €	29 771,06 €
160	1 873,00 €	12,30 €	25 910,90 €	26 585,18 €	27 259,46 €	27 933,74 €	28 608,02 €	29 282,30 €	29 956,58 €
170	1 886,00 €	12,39 €	26 083,80 €	26 762,76 €	27 441,72 €	28 120,68 €	28 799,64 €	29 478,60 €	30 157,56 €
180	1 900,00 €	12,48 €	26 270,00 €	26 954,00 €	27 638,00 €	28 322,00 €	29 006,00 €	29 690,00 €	30 374,00 €
190	1 919,00 €	12,60 €	26 522,70 €	27 213,54 €	27 904,38 €	28 595,22 €	29 286,06 €	29 976,90 €	30 667,74 €
205	1 993,00 €	13,09 €	27 506,90 €	28 224,38 €	28 941,86 €	29 659,34 €	30 376,82 €	31 094,30 €	31 811,78 €
215	2 089,00 €	13,72 €	28 783,70 €	29 535,74 €	30 287,78 €	31 039,82 €	31 791,86 €	32 543,90 €	33 295,94 €
225	2 185,00 €	14,35 €	30 060,50 €	30 847,10 €	31 633,70 €	32 420,30 €	33 206,90 €	33 993,50 €	34 780,10 €
235	2 283,00 €	15,00 €	31 363,90 €	32 185,78 €	33 007,66 €	33 829,54 €	34 651,42 €	35 473,30 €	36 295,18 €
245	2 387,00 €	15,68 €	32 747,10 €	33 606,42 €	34 465,74 €	35 325,06 €	36 184,38 €	37 043,70 €	37 903,02 €
255	2 569,00 €	16,87 €	35 167,70 €	36 092,54 €	37 017,38 €	37 942,22 €	38 867,06 €	39 791,90 €	40 716,74 €
270	2 626,00 €	17,25 €	35 925,80 €	36 871,16 €	37 816,52 €	38 761,88 €	39 707,24 €	40 652,60 €	41 597,96 €
290	2 824,00 €	18,55 €	38 559,20 €	39 575,84 €	40 592,48 €	41 609,12 €	42 625,76 €	43 642,40 €	44 659,04 €
310	3 029,00 €	19,89 €	41 285,70 €	42 376,14 €	43 466,58 €	44 557,02 €	45 647,46 €	46 737,90 €	47 828,34 €
335	3 275,00 €	21,51 €	44 557,50 €	45 736,50 €	46 915,50 €	48 094,50 €	49 273,50 €	50 452,50 €	51 631,50 €
360	3 539,00 €	23,24 €	48 068,70 €	49 342,74 €	50 616,78 €	51 890,82 €	53 164,86 €	54 438,90 €	55 712,94 €

[1] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %
8 équipes	11,92 %
Hors cycle normal :	
– avec repos compensateur	100 %
– sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée :	
– avec repos compensateur	100 %
– sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN.)

6,2974 € au 1^{er} janvier 2026.

3. Primes conventionnelles

■ Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN.)

1 000 € au 1^{er} janvier 2026.

■ Prime de panier :

(art. II.2.9 du titre II de la CCN.)

6,0455 € au 1^{er} janvier 2026 (9,0683 € quand majoration de 50 %).

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1^{er} janvier 2026

■ Point 100 : 6,7287 €.

Coefficient hiérarchique	SMB ^[1]	SAB ^[2]
185	1 896,00 €	24 648,00 €
210	2 152,00 €	27 976,00 €
230	2 357,00 €	30 641,00 €
250	2 562,00 €	33 306,00 €
270	2 767,00 €	35 971,00 €
290	2 971,00 €	38 623,00 €
310	3 176,00 €	41 288,00 €
330	3 381,00 €	43 953,00 €
350	3 586,00 €	46 618,00 €
360	3 689,00 €	47 957,00 €
370	3 791,00 €	49 283,00 €
380	3 893,00 €	50 609,00 €
390	3 996,00 €	51 948,00 €
400	4 098,00 €	53 274,00 €
600	6 147,00 €	79 911,00 €
[1] [Valeur du point 100 x horaire conventionnel de référence (152,25 heures) x coefficient d'emploi] / 100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure. [2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.		

Fait à Clichy, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3244** | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS**
(26 janvier 2022)

Avenant du 12 décembre 2025

relatif aux dispositions conventionnelles
applicables en matière de formation professionnelle
au personnel des greffes des tribunaux de commerces

NOR : ASET2650545M

IDCC : 3244

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

FEPraJ ;

ANGTC-PLE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPJ CFTD ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'attente de l'harmonisation des règles conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des professions réglementées auprès des juridictions ont souhaité modifier les dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce toujours en vigueur.

Ainsi, le présent avenant aux dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce a vocation à modifier les règles qui régissent le versement de la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Le présent avenant modifie en conséquence les dispositions de l'article 54 de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce (IDCC 240) toujours en vigueur et applicables au seul personnel des greffes des tribunaux de commerce.

Article 1^{er} | Modification de l'article 54

Le 2 de l'article 54 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Contributions conventionnelles

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les greffes de moins de 11 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute.

Les greffes de 11 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est due sur la base des salaires de l'année 2025 ; elle sera recouvrée dans le courant du 1^{er} trimestre 2026.

Les présentes dispositions cessent de produire effet au 31 décembre 2026 ; les partenaires sociaux de la branche décideront en 2026 de l'opportunité de poursuivre ce dispositif. Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux décideraient de maintenir en 2027 cette contribution conventionnelle, un avenant aux présentes dispositions sera conclu. »

Article 2 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que les dispositions du présent avenant tiennent déjà compte de la taille des entreprises.

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

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de son dépôt.

Article 4 | Dépôt

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

Avenant du 22 avril 2026

relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé),
au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite

NOR : ASET2650519M

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banque assurance,

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 1^{er} avril 2025),

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} mai 2026 et s'achevant le 30 avril 2027.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} mai 2026 au 30 avril 2027 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2027 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2027.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2026.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 22 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL **(Établissements et services à but non lucratif)**

Dénonciation par lettre du 26 novembre 2025

de la FNCLCC des accords
du 9 septembre 2020 sur la formation et le développement des compétences
et du 7 décembre 2020 sur la promotion et reconversion en alternance

NOR : ASET2650555M

Paris, le 26 novembre 2025.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer procède à la dénonciation des accords suivants :

1. Accord du 9 septembre 2020 sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, signé par :

- la CFDT santé sociaux ;
- la fédération de la santé et de l'action sociale CGT ;
- et la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (AXESS).

2. Accord du 7 décembre 2020 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, signé par :

- la CFDT santé sociaux ;
- et la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (AXESS),

auxquels elle avait adhéré le 22 décembre 2021.

Vous trouverez, ci-joint, une copie du courrier d'adhésion ainsi que des accords susvisés.

Conformément aux articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera avec les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer afin de permettre la signature d'un accord de substitution sur la formation et le développement des compétences, qui sera intégré à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 en tant qu'avenant, et ce dans les délais prévus par les textes.

Les dispositions relatives à la Pro-A, dispositif amené à disparaître au 1^{er} janvier 2026, seront en partie reprises et négociées dans un article de l'accord de substitution relatif à la formation et le développement des compétences dans la branche des centres de lutte contre le cancer, qui sera dédié à la période de reconversion.

À ce titre, la date de réception du présent courrier vaut date de début de préavis.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, cette dénonciation fera également l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes salutations distinguées.

La déléguée générale.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260210-000526

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
