Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

ACCORD DU 12 MARS 2026 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES NAUTIQUES DU 13 OCTOBRE 2020, RELATIF AUX MESURES D'URGENCE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFFESSIONNELLE

PREAMBULE

Dans un contexte économique marqué par des tensions conjoncturelles fortes, les entreprises relevant de la branche de l'Industrie et des Services Nautiques font face à une baisse d'activité, entraînant une diminution de la charge de travail des salariés, et l'exposant à une situation économique critique.

La filière subit les effets combinés de plusieurs facteurs : instabilité politique nationale, fluctuations des politiques commerciales de partenaires internationaux, inflation élevée entraînant une contraction du pouvoir d'achat, ainsi que des variations de la demande affectant l'ensemble des acteurs économiques du secteur et une augmentation considérable des matières premières. Ces éléments fragilisent les entreprises et menacent les emplois, notamment pour les chantiers de constructions de bateaux ainsi que les chantiers de réparation et de maintenance nautique.

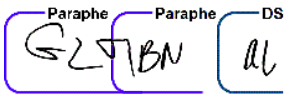
Dans l'attente d'une reprise de l'activité, la formation professionnelle constitue un levier essentiel pour préserver l'emploi et maintenir les savoir-faire spécifiques d'une filière industrielle de haute technicité. L'acquisition et le développement des compétences, qu'elles concernent les personnels en poste ou les futurs salariés, représentent un enjeu stratégique majeur pour l'attractivité et la compétitivité du secteur.

Le présent accord, conclu sur le fondement du 3° de l'article L. 6332-1-3 du Code du travail, vise à permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dédiés à des parcours de formation engagés dans le cadre des mesures d'urgence face à des difficultés économiques conjoncturelles. Il s'inscrit dans une volonté partagée de nourrir la concertation et le dialogue social entre partenaires sociaux au bénéfice de l'emploi régional dans l'Industrie et les Services Nautiques.

À travers ces mesures, les signataires entendent :

- Maintenir l'attractivité de la branche sur l'ensemble de son périmètre territorial et dans le champ de la convention collective de l'Industrie et des Services Nautiques ;
- Défendre l'emploi en mobilisant la formation professionnelle pour préserver, sauvegarder et développer les compétences, qualifications et savoir-faire des salariés ;
- Anticiper la reprise en valorisant les périodes de sous-activité pour intégrer les évolutions des métiers et préparer l'essor des nouvelles technologies ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus exposés, en privilégiant autant que possible les formations certifiantes de branche.

Par cet accord, les parties réaffirment leur engagement commun à soutenir, par des mesures concrètes et urgentes, la pérennité des entreprises et la préservation de l'emploi dans l'Industrie et les Services Nautiques. Afin d'assurer ces engagements, les CSE, lorsqu'ils existent, seront informés du bénéfice du dispositif de mesures d'urgence.



Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de l'Industrie et des Services Nautiques a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- 37 % des entreprises déclarent une baisse d'activité en 2024, ce qui représente 70% des salariés de la branche
- 60% des entreprises subissent une baisse moyenne de leur chiffre d'affaires de 25% sur l'année 2024
- Les entreprises de moins de 11 salariés et celles de plus de 300 salariés sont celles qui subissent le plus une baisse d'activité
- En 2024, 16% des entreprises ont été contraintes de procéder à un ralentissement ou un arrêt d'activité ce qui représente 63% des salariés de la branche
- Sur la période de 2023 à 2024, 32% des entreprises rencontrent des difficultés en matière de recrutement notamment lié à un manque de qualifications techniques et une pénurie de mains d'œuvre
- 14% des entreprises, représentant 51% des salariés de la branche, prévoient un ralentissement ou un arrêt des activités pour l'année 2025
- La mise en place, dès 2025, du dispositif de mesures d'urgence est anticipé par 25% des entreprises et par 37% des entreprises pour 2026 ce qui concernerait 62% des salariés de la branche dans le but de les former sur des formations techniques
- Les entreprises de plus de 50 salariés anticipent une augmentation du recours à la formation avec un attrait pour les formation qualifiantes (70% des intentions de formation)

1- <u>Eléments conjoncturels</u>

L'état des lieux effectué lors de l'enquête auprès des entreprises de la branche fait ressortir les éléments suivants :

- Demande en net retrait, consécutive à un contexte économique européen et mondial tendu.
- Un ralentissement des commandes de bateaux neufs ayant un impact sur la production.
- Un impact à l'échelle nationale avec la hausse du coût des matières premières qui impactent le coût des bateaux et de leurs réparations.
- Un impact également à l'échelle internationale a raison des tensions géopolitiques sources d'incertitude ainsi que d'augmentation des coût complété par des difficultés d'approvisionnement ainsi que des freins à l'achat.
- Une baisse moyenne du chiffre d'affaires de 25%.
- L'impact de la conjoncture a conduit 16% des entreprises de la branche à procéder à des ralentissements et/ou des arrêts de leur activité ce qui concernant 63% des salariés de la branche.
- Une situation ayant conduit les entreprises de la branche à recourir à des dispositifs de soutien de l'emploi telle que l'activité partielle, ce qui fut le cas pour 45% des salariés de la branche.

Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

- Par ailleurs, les entreprises de l'Industrie et des Services Nautiques sont confrontées à une tension significative sur le marché du travail, caractérisée par un déficit de candidatures et un déficit de qualifications adaptées aux besoins de la filière. Cette situation engendre des difficultés de recrutement persistantes pour près d'un tiers des entreprises (32 %), avec une intensité accrue sur les métiers techniques considérés en tension.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions techniques alors que ces efforts financiers viennent s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial. L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

2- Evolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de l'Industrie et des Services Nautiques, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre l'évolution des nouvelles technologiques telles qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences. L'évolution digitale représente un enjeux majeur dans l'évolution des métiers ainsi que le développement de nouvelles propulsions et nouveaux procédés composite dans le constructions des bateaux de plaisance.

Article 1 – Champ d'application

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1er de la convention collective des industries et services nautiques du 13 octobre 2020.

Article 2 – Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1° Actions de formation professionnelle

Les mesures de formation professionnelle continue prévues par le présent accord ont pour finalité de :

- **Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de formations favorisant le maintien dans l'emploi**, en portant une attention particulière aux salariés les plus fragiles et aux postes critiques, qu'ils relèvent de l'industrie ou des services.
- **Prioriser la formation des personnes en reconversion ou des débutants**, afin qu'elles acquièrent les compétences professionnelles, les processus opérationnels et les savoir-faire spécifiques nécessaires à leurs fonctions.
- **Renforcer l'employabilité et développer les compétences et qualifications des salariés**, notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes, adaptées aux besoins variés de la filière.
- **Permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions et aux transformations des métiers**, qu'elles soient technologiques et organisationnelles.

Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

- **Développer les compétences techniques, technologiques et relationnelles des salariés**, afin de répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises et faciliter l'accès à de nouvelles fonctions.
- **Accompagner les entreprises dans la transmission et la préservation des savoir-faire**, en qualifiant les nouvelles recrues et en mobilisant les salariés expérimentés, afin de répondre aux enjeux liés au vieillissement des effectifs et à la continuité des compétences critiques.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- **Sécuriser les parcours professionnels et assurer l'employabilité des salariés** afin de favoriser la stabilité et la progression professionnelle des collaborateurs en leur permettant d'acquérir et de maintenir les compétences essentielles à leurs fonctions, dans un contexte d'évolution constante des métiers et des technologies.
- **Développer les compétences et favoriser la mobilité interne** pour encourager le transfert des savoir-faire et des compétences au sein des entreprises pour faciliter les évolutions de postes, la polyvalence et la mobilité interne, tout en valorisant les parcours professionnels des salariés.
- **Former aux process innovants et aux évolutions technologiques** dans le but d'accompagner les salariés dans la maîtrise des nouvelles méthodes de travail, des outils et des innovations produits ou services afin de maintenir la compétitivité et la performance des entreprises.
- **Permettre l'accès aux certifications et qualifications professionnelles** pour soutenir les salariés dans l'obtention des certifications reconnues par la branche et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, afin de renforcer la valeur professionnelle et la reconnaissance des compétences.
- **Accompagner les managers dans la gestion et le développement de leurs équipes** afin de renforcer les compétences managériales pour améliorer l'organisation du travail, la motivation et l'engagement des équipes, ainsi que la transmission efficace des savoir-faire.
- **Anticiper les tensions et les besoins en main-d'œuvre qualifiée** en identifiant les métiers en tension et développant des actions de formation ciblées pour prévenir les risques de pénurie, garantir la continuité des compétences et répondre aux besoins stratégiques des entreprises.
- **Favoriser la transversalité et les compétences transversales** par le développement des compétences générales nécessaires à la performance globale des entreprises, telles que la sécurité, la qualité, la relation client et la gestion des projets, en complément des compétences techniques.
- **Encourager la formation tout au long de la vie** avec la promotion d'un apprentissage continu pour permettre aux salariés de s'adapter aux transformations du secteur et de construire des parcours professionnels durables.

Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

2° Eligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent de la convention collective de l'Industrie et des Services Nautiques.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- Les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi.
- Les public fragile dont les compétences acquises peuvent s'avérer éloignées des compétences requises tel que l'illettrisme ou l'illectronisme.
- Les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur.
- Les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise.
- L'accompagnement des salariés seniors dans leur seconde partie de carrière, transmission des savoirs faires critiques, mentorat et tutorat ainsi que l'accompagnement dans la mobilité et reconversion (emploi pénibles)
- Les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), notamment lorsqu'elle s'intègre dans le cadre d'une certification de branche.
- Les travailleurs étrangers pour formation langue étrangère (FLE)

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- **Formations techniques cœur de métiers** tel que le développement des compétences pour les métiers en tension : mécanicien nautique, technicien de maintenance, menuisier d'agencement, accastilleur, électricien, gréeur, plombier, technico-commercial, opérateur composites, chef de projet, technicien bureau d'étude.

- **Outils et technologies numériques** permettant notamment la maîtrise des outils digitaux et des solutions technologiques applicables aux métiers de la filière.

- **Management et développement des équipes** pour l'acquisition de compétences managériales, organisation du travail, leadership et gestion des talents.

- **Langues et outils informatiques** pouvant être des formation aux langues et à l'informatique pour faciliter la communication et l'adaptation aux outils numériques.

- **Environnement et développement durable** permettant en entre la sensibilisation aux pratiques responsables, à la réglementation environnementale et à la durabilité des activités.

3° Financements de droit commun

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement de droit commun.

Les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour

Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la Branche.

En tout état de cause, les règles de prise en charge sont fixées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO2i.

Article 3 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 12 mars 2026 pour une durée de 2 ans, conformément à l'article L.2222-4 du Code du travail, soit jusqu'au 12 mars 2028.

Article 4 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre de la CPNE au minimum deux fois par an.

Article 5 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Docusign Envelope ID: EF5C4CBC-FF96-449E-85E5-4B3EBD87DDEE

Fait à Paris, le 12 mars 2026.

Organisation patronale :

Fédération des industries nautiques (FIN)

Gildas LE MASSON

Signé par :
081285C19879478...

Organisations syndicales des salariés :

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

(Fédération Chimie – Energie)

BRISSET Nicolas

Signé par :
BRISSET Nicolas
A0C51263E9C9488...

Confédération Française de l'Encadrement-CGC (CFE-CGC)

(Fédération de la Métallurgie)

André Legault

DocuSigned by:
André Legault
CE68F20666A44B9...

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

(Fédération Bâti-Mat-TP)

Confédération Générale du Travail (CGT)

(Fédération des Industries Chimiques)

Paraphe Paraphe DS