



# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025 – 2026

## USNEF

### Commission Sociale & Commission Paritaire

*Mobilisation des partenaires sociaux · Prévoyance · Formation · Dialogue de branche*

ACCORDS SIGNÉS	PARTENAIRES MOBILISÉS	CHANTIERS EN COURS
<b>2</b> <i>accords de branche</i>	<b>3</b> <i>AG2R · CPAM · OCAPIAT</i>	<b>3</b> <i>CNO · Formation · Prévoyance</i>

*Assemblée Générale USNEF — Saint-Malo, 2026*



## Introduction — Une année de mobilisation

L'année 2025-2026 a été marquée par une mobilisation des partenaires sociaux au sein de la commission paritaire autour de la revalorisation des minima conventionnels, des enjeux de la prévoyance de branche, du financement par l'OPCO des formations en alternance, de la formation professionnelle et par ailleurs de possibilité de financements – au travers de la CNO (Convention Nationale D'Objectif) portée par la CPAM - de matériels concourant à l'ergonomie des postes de travail.

Dans un contexte économique et social exigeant, l'USNEF a poursuivi son engagement avec un objectif clair de pérennité du régime de Prévoyance de la branche, de renforcement de la compréhension par les partenaires sociaux des mécanismes et enjeux afférents.

Les travaux menés au sein des commissions sociales et paritaires ont permis d'aborder plusieurs sujets structurants :

- › La soutenabilité financière du régime de prévoyance
- › La pédagogie sur les mécanismes « assurantiels »
- › La montée en compétences des représentants de branche
- › **La signature d'un accord de branche sur les minima conventionnels**
- › **La signature d'un accord avec l'OPCO sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**
- › Des discussions en cours pour une éventuelle adhésion de la branche à l'accord formation du secteur alimentaire
- › Des discussions en cours pour une éventuelle adhésion à la Convention Nationale d'Objectifs portée par la CPAM

### UN OBJECTIF PARTAGÉ

*Sécuriser durablement le régime et élever le niveau de compréhension collective des enjeux financiers et techniques, en coopération avec AG2R, la CPAM et OCAPAT.*

## PARTIE 1 · Prévoyance de branche

Professionalisation & pilotage — Comprendre et sécuriser le régime

# 1. Professionnalisation de la commission paritaire sur les mécanismes de la prévoyance de branche

## Une année consacrée à la compréhension et à la sécurisation du régime

L'un des principaux axes de travail de l'année a porté sur le régime de prévoyance de branche, notamment face aux alertes émises concernant un déficit présenté comme structurel par l'organisme assureur AG2R.

Les échanges ont permis de mettre en lumière la complexité des mécanismes actuariels et financiers liés :

- › Aux provisions mathématiques réglementaires
- › Aux stocks d'arrêts de travail
- › Aux risques invalidité et décès
- › Aux lois Evin sur les équilibres financiers

Les commissions ont travaillé à distinguer d'une part le résultat comptable annuel ; d'autre part le résultat financier intégrant les variations de provisions. Cette démarche a permis une meilleure compréhension collective des mécanismes de pilotage du régime.

### Mécanismes actuariels & financiers étudiés

Mécanisme	Contenu
Provisions mathématiques	Provisions réglementaires liées au régime
Stocks d'arrêts de travail	Suivi des arrêts en cours et de leur évolution
Risques invalidité & décès	Couverture des garanties lourdes du régime
Loi Evin	Effets sur les équilibres financiers du régime
Résultat comptable annuel	Distingué du résultat financier
Résultat financier	Intègre les variations de provisions

### Démarche de pilotage — résultats obtenus

Action menée	Résultat
Lecture des mécanismes	Mise en lumière de la complexité actuarielle
Distinction des résultats	Comptable annuel vs financier (provisions)
Compréhension collective	Meilleure compréhension partagée du pilotage
Coopération avec AG2R	Coopération renforcée actée avec l'assureur
Formation des partenaires	Actions de formation prévoyance d'ici fin 2026
Montée en compétences	Des représentants de branche mieux outillés



## Une coopération renforcée avec les partenaires

À date, une coopération renforcée avec AG2R a été décidée : actions de formation des partenaires de la branche sur la prévoyance, d'ici fin 2026.

Cette coopération renforcée amorcée avec AG2R devrait être étendue à la CPAM et OCAPIAT notamment pour « professionnaliser » l'ensemble des partenaires sociaux (Délégations syndicales et délégation patronale) en élevant leur niveau de compréhension des enjeux financiers, techniques et d'avenir, des sujets de formation et d'amélioration des conditions de travail.

<p style="text-align: center;"><b>1</b> <b>AG2R</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Coopération renforcée · amorcée</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Coopération renforcée actée avec l'assureur</li> <li>● Actions de formation des partenaires de branche</li> <li>● Sécurisation et soutenabilité du régime</li> <li>● Horizon : d'ici fin 2026</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>2</b> <b>CPAM</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Extension envisagée</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Extension de la coopération envisagée</li> <li>● Adhésion possible à la CNO</li> <li>● Financement de matériels d'ergonomie des postes</li> <li>● Amélioration des conditions de travail</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>3</b> <b>OCAPIAT</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Formation &amp; alternance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Projet</b> d'accord signé sur la prise en charge de l'apprentissage</li> <li>● Financement des formations en alternance</li> <li>● Adhésion possible à l'accord formation alimentaire</li> <li>● Montée en compétences des représentants</li> </ul>
---	--	---



## PARTIE 2 · Commission Sociale

Donner du fond et faire des DRH des acteurs de la branche

## 2. Amélioration de l'organisation des commissions sociales

### L'enjeu réside dans la contribution des DRH à cette dynamique

Donner du fond à la commission sociale et la nourrir à partir de thèmes qui sont prépondérants pour les entreprises, faire des DRH des acteurs de la dynamique de branche et créer du lien avec les organisations partenaires.

#### Trois ambitions — Quatre leviers

Du fond	Les DRH	Du lien
<i>Des thèmes prépondérants pour les entreprises</i>	<i>Acteurs de la dynamique de branche</i>	<i>Avec les organisations partenaires</i>

<b>P — Pédagogie</b>	<b>C — Compétences</b>	<b>D — Dialogue</b>	<b>R — Réseau</b>
----------------------	------------------------	---------------------	-------------------

→ **Faire des DRH des contributeurs plus actifs de la dynamique de branche et créer du lien avec les organisations partenaires.**

### Faits marquants 2025-2026 — Deux accords · Trois chantiers en cours

<b>1</b>	<b>Minima conventionnels</b>	<i>Accord signé</i>	Signature d'un accord de branche sur la revalorisation des minima conventionnels.
<b>2</b>	<b>OCAPIAT</b>	<i>En approche</i>	Approche en cours pour signature d'un accord de financement formation.
<b>3</b>	<b>CNO · CPAM</b>	<i>En discussion</i>	Discussions en cours pour une adhésion à la Convention Nationale d'Objectifs (CPAM).
<b>4</b>	<b>Prévoyance · AG2R</b>	<i>En discussion</i>	Coopération renforcée actée avec AG2R : formation des partenaires d'ici fin 2026.
<b>5</b>	<b>Montée en compétences</b>	<i>Coopération</i>	Professionnalisation des délégations sur les enjeux financiers, techniques et de conditions de travail.

### PARTIE 3 · Comptes annuels 2025

Transparence & bilan financier — Exercice du 01/01/2025 au 31/12/2025

## 3. Bilan financier 2025

Les comptes annuels de l'USNEF pour l'exercice du 01/01/2025 au 31/12/2025 ont été préparés et certifiés par ECGE Conseil, Expert-Comptable, attestation signée le 12/05/2026.

TOTAL BILAN	PRODUITS TOTAUX	EXCÉDENT NET 2025
<b>233 361 €</b> +7,1 % vs 2024 (217 838 €)	<b>122 207 €</b> +7,98 % vs 2024 (113 175 €)	<b>10 785 €</b> +142 % vs 2024 (4 455 €)

### Compte de résultat — Produits & charges

PRODUITS 2025	Montant
Cotisations entreposage	99 385 €
Médailles du Travail (recettes)	13 252 €
Fonds paritarisme	8 568 €
Produits divers de gestion	532 €
Produits financiers (intérêts livret A)	470 €
<b>TOTAL PRODUITS</b>	<b>122 207 €</b>

CHARGES 2025	Montant
Mise à disposition de personnel	85 000 €
Médailles du Travail (achats)	13 134 €
Honoraires avocat	8 213 €
Expertise comptable	2 298 €
Hébergement site internet	1 115 €
Adhésion organismes divers	1 000 €
Frais bancaires	642 €
Affranchissements & autres	311 €
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>111 422 €</b>

### RÉSULTAT NET 2025 : EXCÉDENT DE +10 785 €

Retour à l'équilibre après l'excédent 2024 de +4 455 € · Progression +142 %



## Bilan — Actif & Passif au 31/12/2025

ACTIF	2025
Actif immobilisé (dépôts et cautionnements)	10 228 €
Créances clients et FAE	176 369 €
Produits à recevoir	1 482 €
Disponibilités (SocGen + Livret A)	45 284 €
<b>TOTAL ACTIF</b>	<b>233 361 €</b>

PASSIF	2025
Autres réserves	(44 142) €
Report à nouveau créditeur	259 505 €
Résultat de l'exercice	10 785 €
Total fonds associatifs	226 148 €
Dettes fournisseurs	7 213 €
<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>233 361 €</b>

## Point de trésorerie — Créance USNEF sur LCLDF

### ↘ RÈGLEMENT À FAIRE LCLDF → USNEF · 162 173 €

**Solde 2024** : Dû initial 97 788 € – déjà payé 35 000 € → Reste à payer 2024 : 62 788 €

**Cotisation 2025** : Reversement 1/3 cotisations 2025 → 99 385 € (Facture à régulariser — FNP)

---

**TOTAL DETTE LCLDF → USNEF : 162 173 €**

## PARTIE 4 · Plan stratégique & feuille de route 2026–2027

5 axes pour piloter la branche et renforcer le dialogue social

### 4. Plan stratégique 2026–2028 & perspectives

#### Vision stratégique

Faire de la Commission USNEF le pilote social de la branche et un levier de résilience de la filière froid. La Commission doit devenir :

- › Le centre de pilotage social de la profession
- › Le lieu de dialogue RH des adhérents
- › L'outil de sécurisation de la branche
- › Un laboratoire social de la filière froid
- › Une plateforme de mutualisation RH
- › Un outil d'anticipation des mutations métiers

#### Les 5 axes stratégiques prioritaires 2026–2028

##### 1 Relance du réseau RH USNEF

**Livrables :** Club RH · visios thématiques · newsletter sociale · base documentaire RH

Recréer un collectif RH actif et visible — Reconstituer une communauté active autour des sujets RH métier de la filière froid.

##### 2 Animer la Convention Collective

**Livrables :** Négociations salariales · classifications · attractivité · équilibres paritaires

Faire vivre la branche par une activité conventionnelle utile, visible et moderne — Renforcer l'activité conventionnelle.

##### 3 Santé, sécurité & CNO

**Livrables :** Renouvellement CNO 2026 · kit prévention · webinaires sécurité · modules métiers froid

Structurer une politique prévention métier — Transformer la CNO en outil concret de branche.

##### 4 Formation, compétences & attractivité

**Livrables :** Accords OCAPIAT · parcours métiers · kit RH branche · observatoire emploi

Sécuriser les compétences de demain — Finaliser les accords OCAPIAT et structurer des parcours de formation froid.

##### 5 Innovation sociale & prospective RH

**Livrables :** Observatoire social · partage de la valeur · GT métiers de demain · QVT froid

Anticiper les transformations du travail dans la logistique du froid — Expérimentation partage de valeur, GT métiers de demain.



**Livrables prioritaires 2026–2027**

SOCIAL / RH	CONVENTION	CNO / PRÉVENTION	FORMATION
Club RH USNEF	Activité conventionnelle renforcée	Nouvelle CNO 2026	Accords OCAPIAT signés
Observatoire social	Accords structurants	Kits prévention métiers	Parcours métiers certifiants
Newsletter RH trimestrielle	Agenda social annuel	Modules sécurité froid	GT métiers de demain
Cartographie métiers	Partage de la valeur PME	Tableau de bord CNO	Outils attractivité branche

**Pilotage : Responsable USNEF Loïc Lequilette · Représentants RH adhérents · Référents paritaires et formation**

## PARTIE 5 · Conclusion & perspectives

*Embarquons ensemble en 2026-2027*

### Conclusion

2025-2026 a marqué une année de mobilisation. L'USNEF a démontré sa capacité à fédérer les partenaires sociaux autour d'objectifs communs, à professionnaliser la représentation patronale de branche et à construire des accords concrets.

2026-2027 sera l'année où nous assurons une nouvelle dynamique ensemble. Un régime sécurisé, des partenaires mieux outillés dans la branche froid, par la force et la dynamique du dialogue social de branche.

#### PROTÉGER

La pérennité du régime de prévoyance

#### MOBILISER

Les DRH et partenaires de branche

#### PROJETER

Le dialogue social vers 2027

→ **Merci à vous, partenaires sociaux, à notre équipe permanente, à nos partenaires AG2R, CPAM & OCAPIAT.**

*Place à nos échanges.*