

Rapport d'activité

AGFPN 2025

Table des matières

1 La méthode de travail de la Convention Collective Négocier et prestations de services dans les domaines médico-techniques	3
2 Synthèse des avenants et accords signés ou étendus durant l'année 2025	3
3 Les grands dossiers 2025	4
3.1 Accompagnement des entreprises pour le déploiement de la nouvelle classification des emplois	4
3.2 Négociations annuelles sur les salaires	6
3.3 Préparation du rapport de branche 2026	6
4 Les suites de la signature de l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences « Soutien aux démarches prospectives compétences création » (EDEC)	9
4.1 Mise en place d'une Certification de Qualification Professionnelle – CQP (Accompagnement par l'OPCO-EP et le Cabinet A. HUNT)	10
5 Suivi des régimes Santé et Prévoyance	13
Conclusion	15

1 La méthodologie de travail de la Convention Collective Négoc et prestations de services dans les domaines médico-techniques

Depuis la crise sanitaire mondiale, la réorganisation de la méthodologie de travail et des échanges avec les partenaires sociaux a été confortée. Ainsi, les échanges ont systématiquement eu lieu en format mixte mêlant présentiel et visioconférence, qu'il s'agisse de réunions paritaires avec les partenaires sociaux ou avec les différents interlocuteurs de la Branche, de groupes de travail internes à l'UNPDM ou inter-patronaux avec les deux autres syndicats représentatifs.

2 Synthèse des avenants et accords signés ou étendus durant l'année 2024

Avenants et accords étendus en 2025 :

- Avenant du 12 décembre 2024 à l'accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation

Etendu par arrêté du 3 juillet 2025 JORF 1er août 2025

Avenants et accords signés en 2025 :

- Accord du 13 mars 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Intervenant médico-technique à domicile » (CQP IMTAD)
- Accord du 13 mars 2025 relatif à la modification des articles 11.2 et 17.3 de la convention collective
- Accord du 19 juin 2025 relatif à la modification des articles 10 et 11.5 de la convention collective
- Avenant du 19 juin 2025 aux accords du 25 septembre 2020 relatifs aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé
- Avenant du 19 juin 2025 à l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois

3 Les grands dossiers 2025

3.1 Accompagnement des entreprises pour le déploiement de la nouvelle classification

Engagée en 2018 et achevée en 2022 par la Branche, la refonte de la classification des Emplois-Repères impliquait également la refonte de la grille des salaires de la Convention Collective.

L'objectif de cette révision de classification était simple : mettre à jour une classification vieillissante qui devait s'adapter aux évolutions des emplois de notre secteur d'activité.

La nouvelle grille de classement a été adoptée sur la base de trois critères : autonomie, expertise et responsabilité. Le travail s'est poursuivi en 2022-2023 pour adosser à cet accord une grille de salaires et un guide méthodologique afin de permettre aux entreprises de s'approprier cette nouvelle classification.

Pour ce faire, de nombreuses réunions de travail ont été organisées avec l'ensemble des parties prenantes mais également en inter patronale et en intersyndicale, assistées ou non du cabinet Arthur Hunt. **Ces travaux ont abouti en mars 2023 et après extension (parue au JO du 5 octobre 2023), les entreprises de la branche ont eu 2 ans pour s'adapter à la nouvelle classification et à la nouvelle grille salariale.**

Afin d'accompagner les entreprises d'ici octobre 2025 pour mettre en œuvre la nouvelle classification et de la grille de salaires qui y est liée, la branche a contractualisé une prestation avec le Cabinet Arthur Hunt qui comprenait l'organisation et la mise en œuvre de :

- 2 formations en présentiel d'une journée à Paris
- 20 webinaires de formation à destination de 15 à 60 participants
- une hotline téléphonique réservée aux personnes inscrites aux formations ou webinaires et qui y ont effectivement participé (limitée à 100 rendez-vous et à 1 rendez-vous par entreprise)

Quelques exemples d'outils destinés à accompagner les entreprises pour s'inscrire dans cette nouvelle classification :

LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois



3 critères transversaux

7 degrés croissants d'exigence

TECHNICITE	RESPONSABILITE	AUTONOMIE
Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).	Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération ponctuelle ou régulière.	Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens prédéterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.
Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP).	Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.	Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.
Réalise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requiert une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité. Cette technicité peut couvrir la diversité des activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau Bac).	Réalise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission de savoirs et de pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.	Sélectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.
Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau Bac +2/3).	Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargi sur la mobilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques et la coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.	Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et à une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.
Met en œuvre des techniques destinées à optimiser ou à améliorer des méthodes, des procédures et à assurer le bon déroulement des activités couvertes. Gère des interfaces multiples à différents niveaux, identifie et mobilise les moyens et ressources appropriés. L'emploi requiert des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalent à un bac+4/5).	Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Élabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.	Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.
Élabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalent à un bac+4/5 et plus).	Pilote et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.	Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.
Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions propres à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalent à un bac+4/5 et plus).	Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et réglementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier...).	Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directives. Les choix sont soumis à une validation a posteriori par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.

* ou acquises par l'expérience. La référence au niveau de de diplôme est indicative d'un niveau de connaissance et sa mise en œuvre.

3

PROCESSUS DE CLASSEMENT

Etape 4



3

**PESEE /
CLASSEMENT**

En fonction du nombre de points obtenus procéder à l'affectation de l'emploi dans la classe d'emploi et le groupe correspondant.

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

Critère **technicité** 3 = 5 points
Critère **responsabilité** 4 = 7 points
Critère **autonomie** 3 = 5 points

17
Points

Attribuer le niveau et la position correspondant à l'emploi.

Exemple : pour 17 points, l'emploi sera classé au niveau TAM6

Classement des emplois

Déterminer la pesée de l'emploi par calcul de la somme obtenue.

Statut	Niveau	Points minimums
Employés	E1	3
	E2	5
	E3	7
	E4	9
	TAM5	15
Techniciens et Agents de Maîtrise	TAM6	17
	TAM7	19
	TAM8	22
	C9	27
Cadres	C10	28
	C11	31
	C12	34
	C13	37
	C14	39

12

Outre les webinaires de formation, différentes communications ont été effectuées afin de sensibiliser les entreprises à la mise en œuvre de la nouvelle grille dans les délais requis.

3.2 Négociations annuelles sur les salaires

Les négociations sur les salaires n'ont pas été concluantes en 2025 mais leur engagement a permis un accord début 2026 pour une application courant 2026.

En effet, les travaux de 2023, précédemment évoqués, sur la révision de la classification des Emplois-Repères et sa traduction en termes de grille des salaires étaient venus se superposer à la négociation de salaire annuelle. Et la nouvelle grille de salaires applicable à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification avait déjà été actée en 2023 pour 2025.

L'Avenant n° 1 du 16 novembre 2023 à l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (articles 13 et 14 de la convention collective (Etendu par arrêté du 28 février 2024 JORF 16 mars 2024) s'impose donc aux entreprises depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle classification le 5 octobre 2025.

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 801,00 €
	E2	1 821,00 €
	E3	1 842,00 €
	E4	1 872,00 €
Techniciens et AM	TAM5	1 944,00 €
	TAM6	2 026,00 €
	TAM7	2 148,00 €
	TAM8	2 251,00 €
Cadres	C9	2 506,00 €
	C10	2 711,00 €
	C11	3 038,00 €
	C12	3 325,00 €
	C13	3 683,00 €
	D14	4 092,00 €

3.3 Préparation du Rapport de branche

Afin de disposer de données fiables et actualisées et d'indicateurs synthétiques concernant les métiers de la Branche, la mise à jour du rapport de Branche a été initiée courant 2025 (à partir de données 2024) et finalisée courant 2026.

Chiffres clés de la branche

Volet économique

2 800 entreprises
5 200 établissements
78 % de TPE (moins de 10 salariés)
Au 31/12/2024

43 % du chiffre d'affaires en délivrance de matériels servant au maintien de l'autonomie ou la compensation d'un handicap

32 % du chiffre d'affaires en délivrance de système de Perfusion et de Nutrition, Insulinothérapie

18 % du chiffre d'affaires en délivrance de dispositifs médicaux servant à la ventilation (dont PPC) ou à l'aérosolthérapie

Volet social

41 100 salariés au 31/12/2023 hors effectifs d'entreprises d'audioprothésistes

37 400 équivalents temps plein

52,8 % **47,2 %**

3,3 % de taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap

11 % de taux temps partiel
7 % de CDD

Volet formation

Départs en formation financés par l'OPCO EP en 2024

3 452 stages (formation continue)*

*193 formations certifiantes dont 29 hors formations obligatoires



2 131 contrats d'apprentissage contrats

59 contrats de professionnalisation

2 PROA

En moyenne 24 % de l'effort de formation est pris en charge par l'OPCO EP.

2 800 entreprises dans la branche et une majorité de TPE

Nombre total* d'entreprises et d'établissements dans la branche en 2025 :

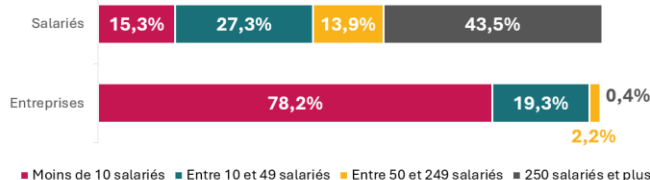
2 800 entreprises

5 200 établissements

Source : API entreprises filtrée sans audioprothésiste redressée par les données DARES
*Ayant cet IDCC comme convention collective principale

Répartition des salariés et des entreprises par taille d'entreprise

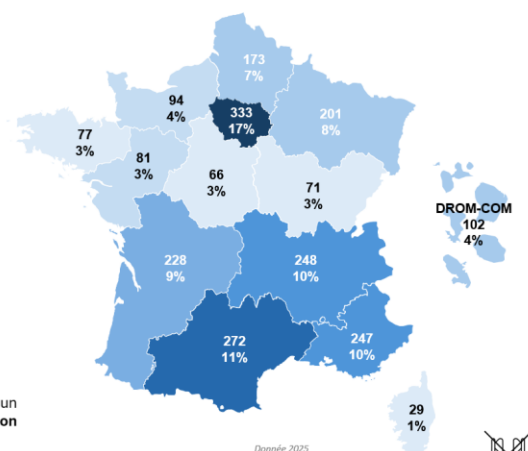
Source : API entreprises filtrée sans audioprothésiste redressée par les données DARES



La structure **majoritairement composée de Très Petites Entreprises (TPE : 78,2 %)** indique un secteur constitué d'unités économiques de petite taille, ce qui implique une **organisation largement éclatée** et des dynamiques principalement portées par de petits acteurs.

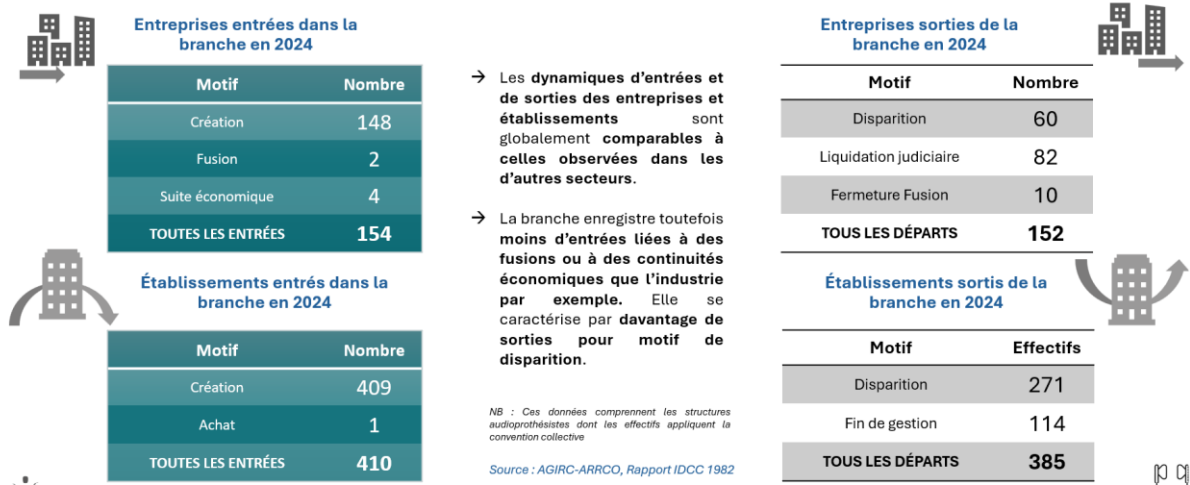
Répartition géographique des entreprises

Source : SIRENE



Donnée 2025

Une branche aux entreprises très jeunes portées par une dynamique de création de structures

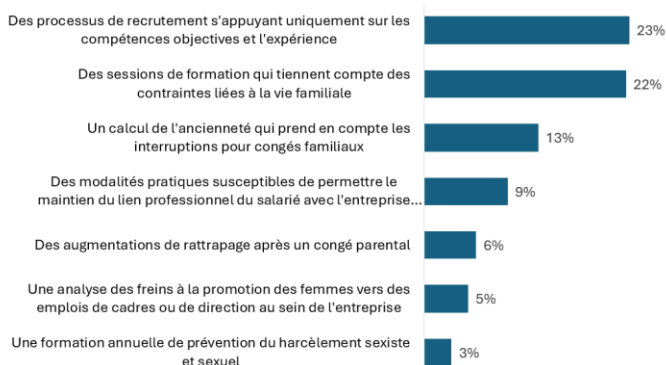


Comme convenu par les partenaires sociaux après analyse des données du rapport précédent (2023-2024), le cahier des charges du rapport 2025-2026 a été étoffé pour réaliser dans le même temps un bilan d'application de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Synthèse du bilan égalité

« En matière d'égalité professionnelle, votre entreprise a mis en place... »

Source : enquête branche 2026



→ **74 %** des entreprises déclarent avoir connaissance de l'existence de l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

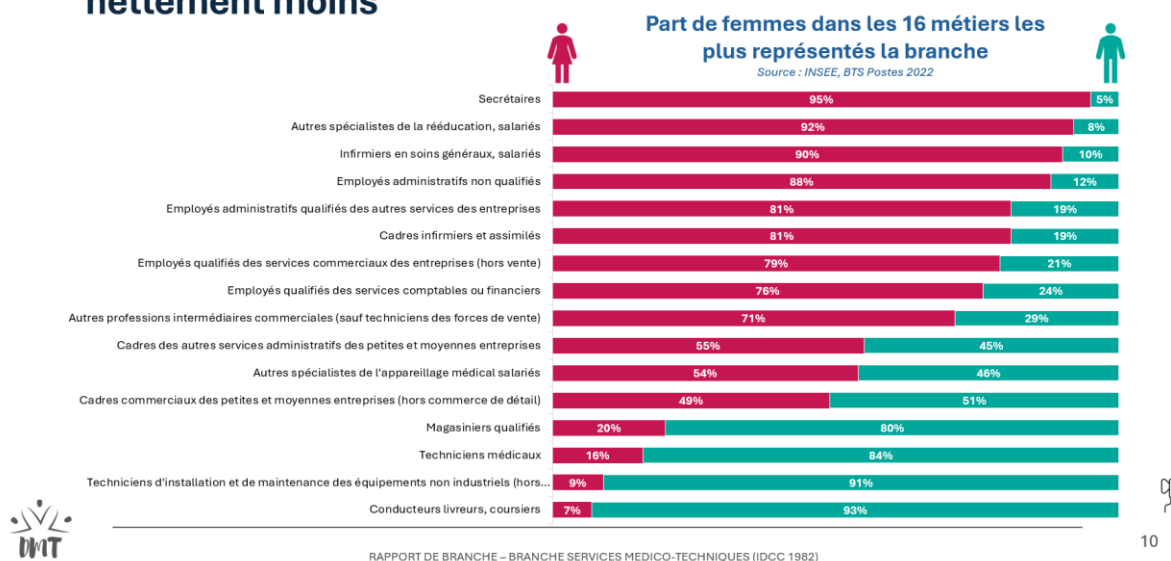
→ **2 entreprises sur 3** (69 %) déclarent avoir mis au moins une disposition en place comme prévu dans l'accord.

→ **Des écarts encore très marqués entre femmes et hommes** sur les salaires, les conditions d'emploi et la répartition par métiers.

→ Des actions des entreprises qui portent majoritairement sur la **non-discrimination au recrutement** et sur l'**égalité salariale en particulier au retour de congés maternité**.

→ **Peu d'accords égalité** au niveau des entreprises, mais un **souhait marqué de plus grand engagement et soutien de la branche** en matière d'égalité pour lutter contre le caractère genré des métiers et pour outiller les entreprises.

Une branche avec des métiers très féminisés et d'autres nettement moins

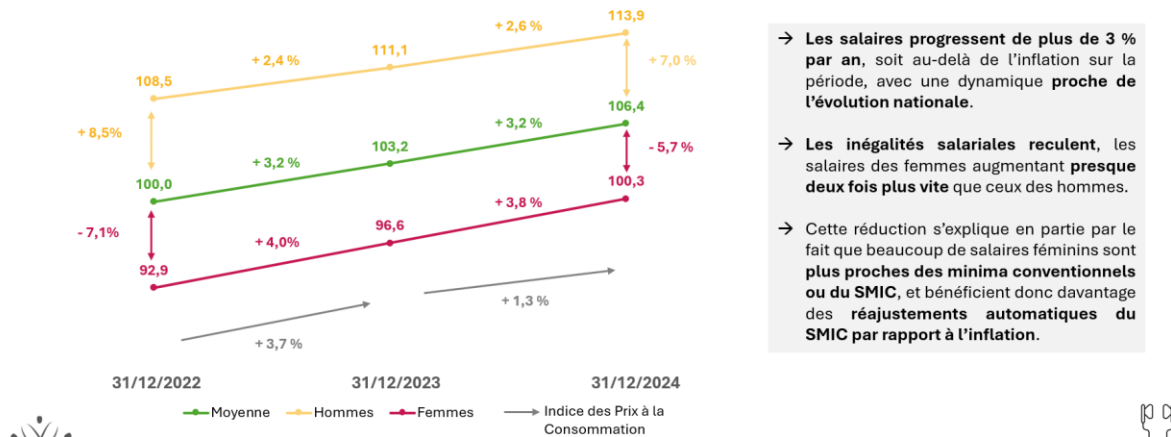


10

Des inégalités salariales qui diminuent depuis 2022

Évolution des salaires bruts moyens par sexe entre 2022 et 2024

Source : AGIRC-ARRCO, Rapport 1982. Traitement en base 100 pour le salaire brut moyen tous sexes confondus en 2022



16

- Les salaires progressent de plus de 3 % par an, soit au-delà de l'inflation sur la période, avec une dynamique proche de l'évolution nationale.
- Les inégalités salariales reculent, les salaires des femmes augmentant presque deux fois plus vite que ceux des hommes.
- Cette réduction s'explique en partie par le fait que beaucoup de salaires féminins sont plus proches des minima conventionnels ou du SMIC, et bénéficient donc davantage des réajustements automatiques du SMIC par rapport à l'inflation.

4 Les suites de la signature de l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences « Soutien aux démarches prospectives compétences création » (EDEC)

Pour rappel, en 2018, la Branche avait répondu à l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022, témoignant ainsi de sa volonté de s'engager sur des sujets emplois compétences.

L'Etat, par l'intermédiaire de ce dispositif, souhaitait mobiliser en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérées de notre économie. Ainsi, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), fort d'un financement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrivait dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers évoluent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et développer des qualifications. Cette approche vise également à répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter, grâce à une offre d'emploi plus flexible.

A partir de ce constat, l'ambition affichée est de s'engager sur des projets stratégiques pour faire face aux évolutions annoncées des métiers et des compétences, avec le déploiement d'approches innovantes, opérationnelles et transversales.

Notre Branche a été retenue et a signé l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences « *Soutien aux démarches prospectives compétences* » dans les branches relevant de l'opérateur de compétences (OPCO) des Entreprises de Proximité, porté par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Via cet accord, la Branche professionnelle vise à :

- Créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Réaliser une cartographie des mobilités professionnelles (finalisée en 2022-2023);
- Valoriser les parcours.

Les autres items ayant été traités les années précédentes, les travaux de déploiement d'un Certificat de Qualification Professionnelle se sont poursuivis en 2025. Ils sont détaillés ci-après.

4.1 Mise en place d'une Certification de Qualification Professionnelle **– CQP (Accompagnement par l'OPCO-EP et le Cabinet A. HUNT)**

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier et permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. L'existence juridique du CQP est conditionnée à sa transmission à France Compétences.

Entre 2020 et 2022, la première étape a consisté à la mise en place d'une étude d'opportunité afin d'identifier les besoins de la Branche. Cette mission a été confiée au Cabinet Arthur Hunt, accompagné par l'OPCO-EP, et sous le contrôle de la Direction Générale du Travail. Pour ce faire, de nombreuses interviews ont été réalisées auprès des entreprises du secteur en respectant le panel de représentativité.

Après une première présentation des résultats de l'étude d'opportunité fin 2020, les travaux se sont poursuivis en 2021 et en 2022 autour de l'ingénierie de certification et de formation, via des entretiens avec les entreprises, des ateliers de construction et la rédaction du référentiel de certification. *In fine*, le référentiel de compétences a été finalisé peu de temps après la fin de l'EDEC en 2022.

Dans ce cadre, en juin 2022, la Branche a répondu à l'appel à contribution 2022 de France Compétences, avec le support du Cabinet Arthur Hunt et de l'OPCO-EP afin de faire reconnaître un des métiers de la Branche comme étant en particulière évolution (montée en compétence liée au caractère numérique du métier avec la e-santé, contexte de vieillissement de la population ou encore de prévalence des maladies chroniques, etc.).

Cette candidature de la Branche a été couronnée de succès puisque la commission de certification de France compétences du 15 décembre 2022 a fait figurer le métier « d'intervenant médico-technique à domicile » dans la liste 2023 des métiers considérés en particulière évolution et a renouvelé cette inscription pour l'année 2024.

Les conséquences, liées à la reconnaissance du métier d'intervenant médico technique à domicile comme étant un métier émergent, sont notamment les suivantes :

- Les certificateurs seront dispensés de l'analyse d'au moins deux promotions de titulaires du projet de certification professionnelle.
- La durée d'enregistrement des certifications figurant sur la liste des métiers émergents est d'un maximum de trois ans. Les métiers évoluent très vite et il faut s'assurer que la certification est toujours pérenne.

Une première version de CQP avait été réalisée en 2021 et 2022, mais France Compétences ayant fait évoluer ses critères de recevabilité, ce projet de CQP a finalement dû faire l'objet de ré-aménagements en 2023 et 2024.

Cette révision a nécessité de nouvelles réunions de travail paritaires, des ateliers de co-construction requérant la participation d'experts métier, mais également la consultation de France Compétences avant son dépôt auprès de France Compétences en novembre 2024.

Quelques étapes mises en oeuvre en 2025 pour le déploiement du CQP :

- × La validation finale du cahier des charges,
- × la définition de la procédure d'appel d'offres,
- × le choix de se faire accompagner par le cabinet Arthur Hunt pour le dépouillement de l'appel d'offres

- × **le benchmark préalable à la détermination des outils d'aide à la mise en œuvre des missions de certificateur**
- × **l'audition et le choix des organismes de formation retenus pour délivrer le CQP**

Trois organismes de formation sur les cinq ayant candidaté ont été retenus par la commission mixte paritaire :

- CQFD
- AFBB
- FORMADIA

Selon le conseil de l'OPCO et d'Arthur Hunt, il a été décidé de procéder à un déploiement progressif sur le territoire :

2026 - Région parisienne

- AFBB
 - FORMADIA
- › Les organismes devront s'harmoniser en termes de calendrier et zones géographiques

2026 - Région Rhône – Alpes

- CQFD pour les départements 05, 38, 73, 74, 26
- FORMADIA hors départements 05, 38, 73, 74, 26

2026 - Occitanie et PACA

- FORMADIA

2027 - Guadeloupe

- FORMADIA

2027 - La Réunion

- CQFD

2027 - Nouvelle Aquitaine – Hauts de France – Grand Est

- FORMADIA
- Autres candidats

Les missions dévolues au certificateur pour la gestion du CQP seront externalisées au prestataire qui assure déjà des missions administratives et de coordination pour la branche pour l'année 2026. La solution « myCertif' » a été retenue pour le suivi des cohortes.

Les organismes de formation prévoient que les premières formations pourraient avoir lieu au plus tôt courant 2026 sous réserve de sourcing de candidats suffisants.

Le projet de CQP a nécessité de nombreuses réunions de branche ces derniers mois et le rythme demeurera intense après la première session de formation en raison notamment des jury de validation du CQP à organiser.

5 Suivi des régimes Santé et Prévoyance

A la suite du désengagement de Malakoff Médéric de la Branche, via deux accords signés le 25 septembre 2020, les partenaires sociaux ont labellisé les organismes assureurs suivants :

- AG2R LA MONDIALE – Pour la prévoyance et la santé
- Groupe VYV : MUTEX (pour la partie Prévoyance) / HARMONIE MUTUELLE (pour la partie Santé)

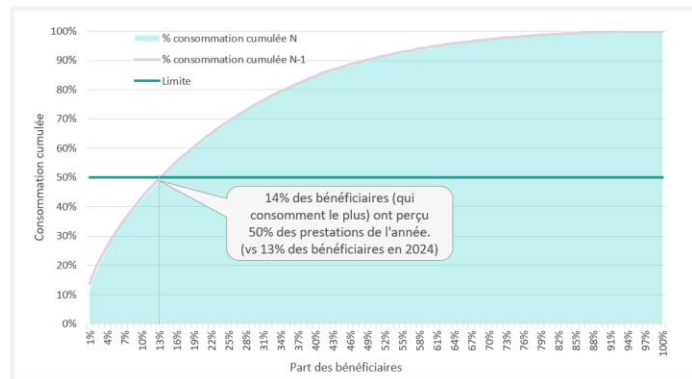
Ces accords sont effectifs depuis le 1^{er} janvier 2021. Des communications régulières auprès des entreprises ont été réalisées pour leur faire connaître leurs avantages et engager une montée en puissance de ces régimes de branche.

Après les difficultés de 2020, les représentants de la Branche suivent attentivement toute évolution des comptes de prévoyance et de santé, afin de s'y adapter le plus rapidement le cas échéant. **En 2025, le nombre d'entreprises adhérentes aux organismes recommandés a augmenté de manière modérée.** En raison du nombre limité d'adhérents, et dans un contexte d'augmentation des efforts demandés aux organismes complémentaires, le régime peine à trouver son équilibre. **La branche a ainsi été contrainte d'augmenter les cotisations de conjoints et enfants en 2025.**

Éléments complémentaires

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION

Ce graphique représente la répartition cumulée de la consommation selon la part d'assurés bénéficiaires de soins, classés par ordre décroissant de consommation sur 2025.



Le régime santé

Données démographiques

Comptes de résultats

Synthèse

Synthèse du régime santé 2025



816 bénéficiaires

- Augmentation de 27% de l'effectif total



S/P : 93%

- Le S/P bénéficiaire en 2025



- Les cotisations sont en hausse de 44%.
- Les prestations (y compris PSAP) évoluent de 36%.



Solde global
2021/2025
- 95 419 €

- Maintien de taux au 1^{er} janvier 2026.

Ces actions ont nécessité des échanges réguliers entre les partenaires sociaux, l'Actuaire de la Branche et les organismes assureurs.

Conclusion

Durant l'année 2025 de nombreuses réunions se sont tenues avec les partenaires sociaux et les différents acteurs œuvrant pour l'évolution de la Branche :

- **10 CPPNI** (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, ex-Commission Mixte Paritaire) ;
- **4 SPP** (Section paritaire professionnelle) dédiées au fléchage et suivi des fonds dédiés à la formation qui ont été mouvementés en 2025. L'OPCO a gelé les demandes de financements très tôt dans l'année en raison d'une incertitude en lien avec France Compétences en indiquant que les fonds étaient épuisés alors que seule la moitié de l'enveloppe avaient été consommée. Cela a posé des problèmes de lisibilité pour les entreprises qui ont dû réitérer une demande pour laquelle ils avaient reçu une réponse négative au prétexte que les fonds étaient épuisés.
- **12 CPNEFP** (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) notamment consacrées à la préparation du déploiement du CQP ;
- **2 Conseils d'Administration** de l'APAN-DMT (Association pour l'Aide au Paritarisme) ;
- **1 Assemblée Générale** de l'APAN-DMT (Association pour l'Aide au Paritarisme) ;
- **Plusieurs Comités de Pilotage et Comités techniques** réguliers sur le projet de CQP ;
- **De nombreuses réunions de travail internes** à l'UNPDM et inter-patronales avec les autres organisations représentatives.

Le rythme des travaux pour 2026 s'annonce toujours dense avec l'accompagnement du déploiement du CQP, le lancement d'une enquête sur les astreintes en entreprises, ou encore la révision d'accords pour adapter la Convention collective aux évolutions du droit.