



— Place des entrepreneurs - Pierre-Antoine Sant (Manergo)

« Transformer les performances de l'entreprise en projets personnels » >> P.08

P.03

C'est dit

Pourquoi une offre d'épargne salariale de branche ?

P.04

Cœur Industrie

Dans la boîte à outils de l'épargne salariale

P.10

Le labo

Zoom sur la mise en œuvre de Cœur Industrie

Anticiper les défis, trouver les solutions, ensemble : la force du dialogue social de branche de la métallurgie

Lorsqu'un enjeu concerne l'ensemble d'un secteur d'activité, les solutions gagnent à se construire collectivement. L'attractivité des métiers industriels et plus largement de nos entreprises en est une illustration. Pour produire des réponses perennes et adaptées aux réalités du terrain, le dialogue social de branche constitue un outil précieux. Il favorise la construction d'un socle commun permettant aux entreprises de faire de leur projet social un moteur de leur performance économique.

Amélioration de l'environnement de travail, accompagnement des transitions, évolution des compétences : ces sujets sont entrés dans le quotidien des entreprises. Ils le sont aussi dans le cadre de notre dialogue de branche.

Dernière innovation en date destinée à favoriser le déploiement des dispositifs d'épargne salariale et de partage de la valeur dans les entreprises de la métallurgie. Une nouvelle offre baptisée "Coeur Industrie" traduit concrètement ces grands principes en préservant la compétitivité des entreprises tout en soutenant l'attractivité des métiers et l'engagement des collaborateurs.



En matière de santé-prévoyance comme d'épargne salariale, elle met désormais à la disposition des entreprises des solutions simples à mobiliser et des garanties robustes pour leurs salariés.

Je forme le vœu que cette capacité d'innovation collective continue de porter ses fruits face aux

transformations qui s'annoncent. Baisse de la natalité, vieillissement de la population, augmentation, en conséquence, du nombre d'aidants, carrières de moins en moins linéaires, mutation accélérée des compétences, vont inexorablement interroger nos modes d'organisation du travail et d'exercice des métiers industriels.

Face à cela, les entreprises auront besoin de repères, d'outils et de solutions concrètes. Elles pourront compter sur l'UIMM et le dialogue social de branche pour les construire et les rendre accessibles au plus grand nombre.

Hubert Mongon
 Hubert Mongon



Pourquoi une offre d'épargne salariale de branche ?

Inégalement diffusée, techniquement complexe et souvent perçue comme économiquement dissuasive par une partie des entreprises, notamment les TPE et PME, l'épargne salariale reste encore insuffisamment déployée.

Pourtant, ses bénéfices sont établis : elle constitue un outil de partage de la valeur, un dispositif de rémunération socialement et fiscalement intéressant, d'attractivité et de fidélisation des salariés. Dans les faits, elle demeure largement concentrée dans les structures les plus outillées sur les plans juridique et administratif.

Mettre fin à un déséquilibre

C'est précisément ce déséquilibre que l'Accord National Interprofessionnel sur le partage de la valeur, transposé par la loi du 29 novembre 2023, est venu corriger en partie. Toutefois, si le cadre normatif a été renforcé, cela ne suffit pas à rendre ces dispositifs pleinement opérationnels. Autrement dit, la loi fixe des obligations mais ne résout ni la complexité de mise en œuvre, ni les difficultés d'accès effectif ce qui ouvrirait la voie à un dispositif au mieux mal calibré et au pire plongerait les entreprises dans une insécurité juridique.

Réduire la distance entre la norme et son application effective

Dans ce contexte, une offre au niveau de la branche constitue une réponse déterminante. Elle transforme une addition de besoins dispersés en une solution collective structurée, capable de produire des effets d'échelle et de lever des freins bien identifiés notamment en matière d'épargne salariale : coûts d'entrée élevés, sécurité juridique, complexité des dispositifs - PEI, PERECOI, intéressement, participation - et charge d'ingénierie juridique difficile à absorber, en particulier pour les plus petites structures.

C'est ainsi que l'offre de branche « Cœur Industrie épargne salariale » permet de lever ces obstacles en négociant à l'échelle de 42 000 entreprises, en stabilisant les règles et en simplifiant l'ensemble du cadre d'application dans une logique de « boîte à outils » directement opérationnelle avec des coûts et des outils négociés attractifs. Il s'agit de faire en sorte que le partage de la valeur ne reste pas un principe abstrait, mais devienne une réalité concrète, déployée dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. ●

C'EST
FAIT

Cœur Industrie **Dans la boîte** **à outils** **de l'épargne** **salariale**



L'épargne salariale peut désormais s'imposer dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus. Pourtant, sa mise en œuvre – notamment dans les TPE-PME – reste souvent perçue comme un frein. L'UIMM et son réseau d'UIMM territoriales déploient une boîte à outils pour faciliter l'accès à ces dispositifs.

Un accompagnement au plus près des entreprises

Le déploiement de cette offre repose avant tout sur la mobilisation des UIMM territoriales. À travers des ateliers, des réunions d'information et des partages d'expériences animés par leurs juristes, les dirigeants industriels et leurs équipes RH peuvent mieux appréhender les enjeux de l'épargne salariale et les solutions proposées par la branche. Ces différentes séquences permettent d'expliquer le fonctionnement des dispositifs, les modalités de mise en œuvre et les avantages pour l'entreprise comme pour les salariés : autant de sujets qui suscitent encore de nombreuses interrogations.

En s'appuyant sur l'accompagnement de l'UIMM, les dirigeants disposent de repères pour faire des choix adaptés à leur situation et identifier des pratiques éprouvées en matière de partage de la valeur.

Des outils clés en main au service de la décision

Dans le prolongement de ces ateliers, l'UIMM, en étroite collaboration avec son partenaire Malakoff Humanis, a conçu des supports digitaux. Cette boîte à outils permet à chacun d'esquisser une première auto-analyse.

Des infographies pour tout comprendre

Le cadre réglementaire et technique de l'épargne salariale a été traduit dans un langage visuel accessible. Des vidéos et des infographies détaillent les paramètres des accords de branche de la métallurgie (durée d'adhésion, choix des formules et d'un seuil de déclenchement, répartition des enveloppes, fonds disponibles, modalités pour adhérer).

Un simulateur pour se projeter

L'un des principaux freins à l'adoption de l'épargne salariale réside dans l'incertitude budgétaire. Pour y répondre, l'UIMM met à disposition de ses adhérents un simulateur d'aide à la décision. Cet outil intuitif permet au dirigeant de

tester différents scénarios de versement et de répartition des primes. En quelques clics, l'entreprise visualise sur plusieurs années l'impact budgétaire précis de la mise en œuvre de l'accord et peut arbitrer en toute connaissance de cause.

4
dispositifs
d'épargne
salariale
disponibles



Des parcours digitaux pour les employeurs et les salariés

Accessible via coeur-industrie.fr, la boîte à outils propose deux espaces dédiés. L'un "salarié" permettant de comprendre le fonctionnement de l'intéressement, de la participation, du PEI et du PERECOI et de suivre son épargne. L'autre "employeur" regroupe les ressources utiles à la mise en place des dispositifs ainsi qu'un parcours de souscription en ligne.

Les équipes des UIMM territoriales et de Malakoff Humanis restent disponibles pour accompagner les entreprises à chaque étape. ●

C'est acté

SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Cette nouvelle instance paritaire a pour mission de piloter le dispositif en analysant l'évolution des souscriptions des entreprises ainsi que les performances

financières et extra-financières des fonds. Elle veillera aussi à la qualité de service offerte aux salariés et proposera toute évolution nécessaire.



Eric Denais

Directeur - Pôle Juridique-Santé-Sécurité UIMM Haute-Savoie

“

En quoi le dispositif de la branche permet-il de démystifier l'épargne salariale ?

Ce qu'on observe souvent avec les dispositifs d'épargne salariale, c'est la création de véritables "usines à gaz". À l'inverse, ces accords de branche proposent une boîte à outils agile où chaque entreprise peut piocher selon ses besoins. En offrant des formules de calcul simples et accessibles, ils rendent transparent ce qui était complexe : l'intéressement, la participation ou le PER.

“

Permettre au dirigeant de décider en toute connaissance de cause.

”

Que change cette philosophie du « clé en main » dans votre accompagnement des entreprises ?

Habituellement, les adhérents nous sollicitent pour concevoir, rédiger, sécuriser des accords, ce qui peut entraîner des allers-retours techniques. Avec ce dispositif, le travail juridique est sécurisé en amont. Désormais, notre valeur ajoutée se concentre sur la pédagogie, car un bon outil est avant tout un outil compris : il doit parler aussi bien au dirigeant qu'à ses salariés. Si la formule est limpide, l'adhésion des équipes est immédiate. Ensuite, nous nous concentrons aussi sur l'aide à la décision : présenter les différentes formules de distribution de l'intéressement par exemple (en proportion du salaire, de la présence, de manière uniforme ou par une application conjointe des critères), en expliquer le sens et les implications, et permettre au dirigeant de décider en toute connaissance de cause.

”

Comment les entreprises industrielles résistent-elles ?

En dépit de l'absence de choc de nature macroéconomique globale et de la succession de crises depuis six ans, le choc énergétique consécutif au conflit dans le Golfe constitue un défi supplémentaire pour le tissu productif français. Et pourtant, au-delà des révisions favorables annoncées récemment par l'Insee, les industriels parviennent à maintenir leur activité tout en préservant leurs investissements stratégiques.

Malgré un léger repli du PIB de 0,1 % début 2026, l'Insee a massivement corrigé à la hausse la croissance des années précédentes grâce aux bilans fiscaux réels des entreprises. L'industrie manufacturière en sort grande gagnante, affichant fin 2025 une hausse de 7,4 % par rapport à 2019 (au lieu des 1,2 % initialement estimés), une performance spectaculaire portée par le secteur des matériels de transport (aéronautique, naval, ferroviaire) qui bondit de 28 %.

10%

**PART DE LA VALEUR AJOUTÉE
MANUFACTURIÈRE DANS
LE PIB EN 2025 (INDUSTRIE
HORS ÉNERGIE)**

+1,7%

**VARIATION
DE LA PRODUCTIVITÉ
PAR TÊTE DANS
L'INDUSTRIE EN 2025**

Une productivité par tête qui se redresse

Compte tenu de l'absence de révision sur les effectifs, l'évolution finalement plus favorable de l'activité se traduit mécaniquement par une meilleure productivité : après trois années durant laquelle elle avait souffert en lien avec le développement de l'apprentissage et la forte rétention de main-d'œuvre en sortie de pandémie, la productivité par tête s'est redressée de 11 % en cumulé sur la période 2023-2025 dans l'industrie manufacturière. S'il dépasse à présent son niveau moyen de 2019, l'indicateur n'a toutefois pas retrouvé la tendance qui était la sienne la décennie précédente.

+8%

**VARIATION DE LA VALEUR AJOUTÉE
DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
ENTRE LE T4 2019 ET LE T1 2026**

De nouveaux projets dans une incertitude ambiante

Le sommet *Choose France* a mis en scène des annonces d'investissements étrangers records, notamment dans les centres de données, confirmant la pole position de la France dans le baromètre annuel EY*. Toutefois, cette vitrine séduisante masque une réalité comptable plus nuancée : selon la Banque de France, les capitaux injectés par l'étranger sur notre sol restent structurellement inférieurs aux investissements que les entreprises françaises réalisent, elles, à l'international. Cette attractivité de façade se heurte à une conjoncture internationale dégradée et à des tensions géopolitiques majeures. Le conflit en cours en Iran a ainsi provoqué une nouvelle crise énergétique, propulsant les cours du pétrole à des niveaux supérieurs de 30 dollars par baril par rapport à leur moyenne de janvier 2026. Conséquence directe pour nos usines : hors aéronautique et équipements électriques, les carnets de commandes stagnent nettement sous leurs moyennes historiques. Sur le terrain, la réalité est celle d'un tissu industriel fragilisé, avec 4 465 défaillances d'entreprises enregistrées en un an à fin avril 2026, un triste record depuis plus de dix ans. Ce marasme pèse lourdement sur l'emploi, en particulier dans la métallurgie qui accuse 3 400 pertes nettes de postes sur un an (les destructions dans l'automobile et la sidérurgie éclipsant la bonne santé des autres transports) ; un déclin social illustré par la flambée des licenciements économiques via les PSE, qui ont touché plus de 11 000 salariés en 2025.

*Depuis 1997, le EY recense les annonces d'implantation ou d'extension étrangères dans 47 pays européens.

VIENT DE PARAÎTRE



L'Observatoire paritaire de la Métallurgie a publié une étude prospective intitulée « L'Intelligence Artificielle dans la branche de la métallurgie » afin d'anticiper l'impact de ces technologies sur les compétences, notamment au sein des TPE et PME.

Menée auprès de plus de 400 salariés, l'enquête révèle que l'adoption de l'IA reste ciblée sur des applications matures comme la maintenance prédictive, mais engendre un rythme d'adoption inégal selon la taille des structures.

Le rapport met également en lumière une forte hausse des besoins en profils qualifiés : les cadres concentrent 66 % des offres d'emploi mentionnant l'IA, et 48 % de ces postes concernent la R&D. Les entreprises recherchent des profils hybrides alliant esprit critique et compétences industrielles historiques.

L'étude complète est disponible sur observatoire-metallurgie.fr.

-4,2

**MILLIARDS D'€ : SOLDE EXTÉRIEUR MENSUEL MOYEN
DES ÉCHANGES DE BIENS MANUFACTURÉS
ENTRE JANVIER ET AVRIL 2026**

PLACE DES ENTREPRENEURS



Pierre-Antoine Sant

Président-directeur général Manergo

50 salariés

Implantée à Raismes (59), cette entreprise industrielle et familiale française conçoit et fabrique des équipements de manutention, de stockage et d'automatisation pour les industriels et les collectivités.



Transformer les performances de l'entreprise en projets personnels



Passer de 30 à 50 salariés en trois ans : c'est la trajectoire de Manergo. Une croissance rapide qui a conduit son dirigeant, Pierre-Antoine Sant, à renforcer sa politique de partage de la valeur en s'appuyant sur l'offre Cœur Industrie épargne salariale.

« Dans notre entreprise familiale, la question de l'engagement des salariés s'est toujours posée », explique le dirigeant. Dès la crise sanitaire, l'entreprise a mis en place la "prime Macron", puis les dispositifs successifs de partage de la valeur. « Désormais nous souhaitons mieux formaliser cette politique, avec une volonté réelle de faire bénéficier les collaborateurs de l'histoire collective de l'entreprise. »

Si Manergo dispose déjà d'un accord d'intéressement, le dispositif Cœur Industrie vient compléter cet ensemble. « Notre enjeu est de permettre aux salariés de transformer les performances de l'entreprise en projets personnels : préparation de la retraite, projet immobilier ou constitution d'une épargne de précaution », souligne Pierre-Antoine Sant. Autre critère décisif : l'orientation des fonds vers l'économie productive et l'industrie. Un choix en parfaite cohérence avec l'ancrage territorial dont se revendique Manergo, qui fabrique l'ensemble de ses solutions en France.

Attractivité et simplicité

L'entreprise, qui vient de fêter ses 40 ans, voit désormais plus loin. Et dans une PME en forte expansion, l'épargne salariale s'inscrit pleinement dans une dynamique de marque employeur. « Aujourd'hui, il faut être de plus en plus attractif », observe le dirigeant. « C'est un produit qui fait partie d'un ensemble d'outils permettant de capter et de fidéliser nos talents. »



MINI BIO

2009 - 2019 : Il obtient son diplôme en Management / Sciences de gestion à l'IAE Lille.

2017 - 2023 : En parallèle de la fin de ses études, il intègre la société familiale Manergo, fondée par son grand-père en 1986 puis reprise par son père en 1991, au poste de General Manager Assistant.

2022 - 2023 : Il évolue au sein de la structure à Raismes en tant que Directeur général pendant un an.

Depuis sept. 2023 : Il concrétise une démarche entrepreneuriale et patrimoniale en rachetant l'entreprise à son père, devenant ainsi le Président-directeur général de Manergo pour perpétuer l'histoire de cette structure spécialisée dans les solutions de manutention, stockage et gestion des déchets.

SON MAÎTRE-MOT



Pragmatisme

Pierre-Antoine Sant pilote Manergo avec une approche pragmatique, guidé par la volonté de transformer rapidement les idées en actions concrètes. Pour maintenir le cap sur les priorités stratégiques, il attache une importance particulière à la structuration des projets et à la clarté des objectifs. Son management est résolument orienté vers la recherche de solutions, l'amélioration continue et l'adaptation aux évolutions de l'environnement. Au quotidien, il veille ainsi à concilier vision de développement, efficacité opérationnelle et création de valeur pour l'entreprise et l'ensemble de leurs partenaires.

Comme beaucoup de PME, Manergo et ses équipes ont dû se familiariser avec ces mécanismes. La simplicité de mise en œuvre et l'accompagnement proposé ont grandement facilité leur adoption. « On est bien épaulé et le produit est simple à comprendre tant pour les dirigeants que les salariés. », confie Pierre-Antoine Sant. ●

manergo.fr

ZOOM SUR LA MISE EN ŒUVRE DE CŒUR INDUSTRIE

**Santé, prévoyance, épargne salariale,
deux industriels témoignent des solutions offertes
par Cœur Industrie.**



Olivier Cheanne, dirigeant de Bretagne Bobinage.

« En santé au travail, il n'y a pas de petites actions. L'enjeu est de préserver durablement les compétences et le bien-être des équipes », souligne Olivier Cheanne, dirigeant de Bretagne Bobinage.

Installée près de Pontivy (56), cette PME de dix salariés, spécialisée dans la réparation et le négoce de moteurs électriques a participé à un programme pilote du Degré Élevé de Solidarité (DES), intégré à Cœur Industrie Santé-Prévoyance. L'entreprise a ainsi bénéficié de l'intervention d'une chiropraticienne directement sur site, prise en charge par le régime de branche. Une prestation formalisée rapidement et facilement « en répondant à un simple mail ». Après une première visite en entreprise, la praticienne a mis en place des consultations individuelles associant manipulations et conseils posturaux.

« Au départ, certains salariés étaient plutôt surpris voire sceptiques, mais ils ont rapidement constaté les bénéfices de l'accompagnement », se souvient Olivier Cheanne.

Au fil des mois, la praticienne a développé une connaissance fine des syndromes de chacun ainsi que des gestes réalisés.

« Elle connaît nos postes de travail et les mouvements de chacun. Nous avons appris à mieux nous positionner et à anticiper par des mouvements simples afin de prévenir l'installation de douleurs chroniques », explique le dirigeant.

L'expérience s'est révélée particulièrement concluante, à tel point qu'elle a été prolongée au-delà de la phase pilote. « Aujourd'hui, nous faisons toujours appel à cette praticienne lorsque le besoin se présente. Cela s'inscrit dans une démarche de prévention qui témoigne aussi de notre attention portée à la santé de nos salariés ce qui contribue à leur engagement et à leur fidélisation. »



**Les salariés ont rapidement
constaté les bénéfices
de l'accompagnement.**





Des formules de partage justes, motivantes et en adéquation avec la trajectoire de l'entreprise



« Dans le secteur de la robotique de pointe, la performance repose entièrement sur l'humain », résume Yanina Pashchenko, Secrétaire générale d'Hexagone Manufacture. Fondée en 1987 à Argenteuil, la PME maîtrise l'intégralité du cycle de vie de ses produits, de la conception au recyclage, avec une production entièrement réalisée en Île-de-France.

Une structure à taille humaine, mais dont le rayonnement dépasse largement la taille : 72 collaborateurs en France, 7 filiales en Europe, des distributeurs dans plus de 57 pays, et des positions de leader puisqu'elle équipe 70 % des piscines publiques françaises, 37 % en Europe et 25 % à l'échelle mondiale.

« Au-delà de notre dimension internationale, Hexagone Manufacture cultive avant tout un esprit familial et humain très fort », explique Yoann Chouraqui, son président. L'entreprise a donc fait le choix de Cœur Industrie épargne salariale. « Un outil d'épargne salariale robuste est indispensable pour attirer et retenir nos profils techniques, commerciaux et d'ingénierie, mais c'est surtout un formidable moyen d'associer concrètement chaque collaborateur aux succès

et à la croissance de notre grande famille professionnelle », explique-t'il.

Une offre « clé en main », qui « s'adapte parfaitement à nos valeurs tout en allégeant considérablement la gestion administrative pour une structure comme la nôtre », poursuit Yanina Pashchenko.

Reste un enjeu de fond, celui de l'appropriation : rendre les mécanismes du PEE, du PER et des arbitrages. Un défi que Yanina Pashchenko veut relever sans perdre de vue l'essentiel : construire des formules de partage « justes, motivantes pour les équipes et en parfaite adéquation avec la trajectoire économique et la croissance de l'entreprise ».



Yoann Chouraqui, président d'Hexagone Manufacture.

A lire aussi

> uimm.lafabriquedelavenir.fr

LIRE . ÉCOUTER . VOIR

UN PRIX



Qui succédera à Maxime Sanglard, lauréat 2025 du Prix de thèse de droit social de l'UIMM ? Réponse début décembre prochain, lors de la matinée-débat annuelle organisée par l'UIMM. Cette distinction récompense la meilleure recherche doctorale en droit du travail ou de la protection sociale apportant un éclairage concret sur les enjeux de l'industrie. Le futur lauréat, désigné par un jury d'experts, recevra une dotation de 10 000 euros.

UN GUIDE



Pour accompagner au mieux les services RH, l'UIMM publie un guide inédit, résolument pratico-pratique, dédié à la classification des emplois. Au-delà de la méthodologie d'évaluation, cet outil livre toutes les clés pour faire vivre le dispositif au quotidien, gérer les évolutions professionnelles et l'intégrer durablement dans la gestion des compétences des entreprises.

UN ÉVÉNEMENT

Marquez vos agendas ! La 15^e édition de la Semaine de l'industrie se déroulera du 16 au 22 novembre 2026. Cet événement est l'occasion idéale pour ouvrir les portes des entreprises et valoriser la mixité des métiers industriels. Visites d'ateliers, escape games ou job datings : toutes les activités sont permises pour illustrer une industrie innovante, humaine et au cœur de la transition écologique. Labellisez vos initiatives dès le mois de septembre sur la plateforme officielle !

UNE CAMPAGNE



L'UIMM poursuit sa campagne d'attractivité à destination des jeunes avec une nouvelle signature : « Choisir de Faire ». Déployée sur les réseaux sociaux (Instagram et TikTok), cette campagne met en lumière des professionnels passionnés qui ont choisi de s'épanouir au cœur de l'industrie. Elle valorise la diversité des métiers et donne l'envie d'agir à celles et ceux qui feront l'industrie de demain. Suivez et relayez la campagne #ChoisirDeFaire

Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur
www.uimm.lafabriquedelavenir.fr

Suivez-nous aussi sur You     

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR